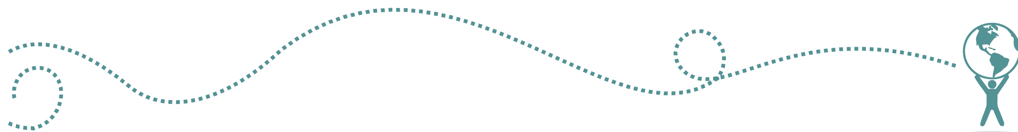


Enfoque de xénero nos proxectos de desenvolvemento e acción social

GUÍA PRÁCTICA



organización non gubernamental
para o desenvolvemento



Enfoque de xénero nos proxectos de desenvolvemento e acción social.

GUÍA PRÁCTICA

Paz e Desenvolvemento ONGD. Delegación Galicia

Publicado co apoio da Dirección Xeral de Cooperación Exterior e coa Unión Europea da Xunta de Galicia
Autora: Ana Lydia Fernández Layos
Compiladora: Aida Pérez Salgado
Coordinadora: Rosa Gómez-Reino Varela
Colaboradora e ilustradora: Estíbaliz Táboas Pazos
Fotografías: Paz y Desarrollo Bolivia, Paz y Desarrollo Ecuador, Federaçao Camponesa KAFO de Guinea Bissau, Luis Vera e Cristina Gónzalez López.

Edición:

Paz e Desenvolvemento ONGD
Delegación Galicia, 2009
R/Truques 1, 2.º
15703 Santiago de Compostela
Tfno.: + 981 556 523
Fax: + 981 556 523
galicia@pazydesarrollo.org
www.pazydesarrollo.org/galego

Esta publicación forma parte do proxecto de fortalecemento institucional "Fortalecer a área de acción social (educación para o desenvolvemento, sensibilización e incidencia política) de Paz e Desenvolvemento Galicia ONGD", levado a cabo pola Delegación Territorial de Galicia de Paz e Desenvolvemento ONGD e cofinanciado pola Dirección Xeral de Cooperación Exterior e coa Unión Europea da Xunta de Galicia

Maquetación e impresión: Tórculo Artes Gráficas



Esta obra está baixo unha licenza recoñecemento - Non comercial - Compartir Igual 3.0 España de Creative Commons. Pódese ver unha copia desta licenza no seguinte enderezo web: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/legalcode.gl

Esta licenza permite copiar, distribuír, comunicar públicamente a obra e facer obras derivadas sempre que se cumpran as seguintes condicións:

* Recoñecemento: debe recoñecer os créditos da obra da maneira especificada polas autoras, pero non dunha maneira que suxira que ten o seu apoio ou que apoian o uso que fai da súa obra.
* Non comercial: non pode empregarse esta obra con fins comerciais.
* Compartir baixo a mesma licenza: se se altera ou transforma esta obra, ou se xera unha obra derivada, só pode distribuír a obra xerada baixo unha licenza idéntica a esta.

ÍNDICE

Presentación

Paz e Desenvolvemento é unha organización non gobernamental para o desenvolvemento independente de toda organización política, sindical ou relixiosa, así como de calquera entidade oficial ou gobernamental, dende a que se tenta contribuír á loita contra a pobreza, á promoción da equidade de xénero e aos dereitos das mulleres e nenas. Para iso, apoia aqueles procesos que revertan na redistribución social e nun desenvolvemento humano digno e sustentable e nun cambio nas relacións de poder entre homes e mulleres que vaia encamiñado aos colectivos máis excluídos e promove unha conciencia crítica xeradora de cambio na poboación que permita acabar coa discriminación de xénero e coas inxustizas sociais, políticas e económicas, tanto nos países empobrecidos coma nas nosas propias realidades.

Conscientes de que ningunha acción é neutral con respecto ao xénero, Paz e Desenvolvemento ONGD está a levar a cabo un proceso de institucionalización e transversalización do enfoque de xénero na organización que inclúe a elaboración dunha política de xénero e un plan operativo para a súa integración en todas as políticas e procesos da organización. Así, unha ocupación fundamental no período actual que comeza coa elaboración do Plan Estratéxico 2010-2014 é a especialización da organización en materia de xénero que vén afianzada polas experiencias previas en Asia, África e América Latina.

A presente guía práctica enmárcase no contexto deste proceso de especialización, institucionalización e transversalización de xénero. Esta pretende ser unha sistematización de diferentes traballos realizados por Ana Lydia Fernández-Layos (actualmente, consultora externa e responsable como experta en xénero do dito proceso na entidade) con relación a: como integrar o enfoque de xénero nos proxectos de acción social e cooperación internacional, facendo un especial fincapé nas ferramentas elaboradas *ex proceso* para Paz e Desenvolvemento ONGD. Dende o equipo técnico que participou na elaboración desta guía práctica (equipo técnico da delegación de Galicia de Paz e Desenvolvemento ONGD) queremos agradecerlle a Ana Lydia, pola súa inestimable colaboración, axuda e disposición, así como á compañeira María Alcochel, delegada en Ecuador de Paz e Desenvolvemento ONGD, autora dun manual para o desenvolvemento de estratexias con enfoque e perspectiva de que xénero serviu de base para a conceptualización da actual guía práctica.

Esta publicación é froito do proxecto de fortalecemento institucional "Fortalecer a área de acción social (educación para o desenvolvemento, sensibilización e incidencia política) de Paz e Desenvolvemento-Galicia ONGD", cofinaciado pola Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa Unión Europea da Xunta de Galicia, no que se inclúe a acción específica de autoformación en materia de xénero e desenvolvemento do equipo técnico contratado de Paz e Desenvolvemento-Galicia ONGD, dos socios e socias integrados na organización e das persoas que de modo voluntario ou a través dun convenio de prácticas están a colaborar activamente coa organización.

Agardamos que a presente guía práctica sirva como ferramenta non só de traballo, senón tamén de sensibilización sobre a importancia de traballar a prol da equidade de xénero, para romper coa discriminación de xénero que se produce na maioría de contextos e esferas da vida pública e privada e os grandes desequilibrios entre homes e mulleres respecto do exercicio dos seus dereitos fundamentais e do acceso igualitario a oportunidades que lles permitan mellorar a súa calidade de vida e a súa dignidade.



BLOQUE 1

Introdución á análise de xénero

Aplicar o enfoque de xénero ás prácticas e análises do desenvolvemento é, a un tempo, unha aposta pola igualdade entre os seres humanos e o exercicio dos dereitos fundamentais e unha garantía de eficacia.

A continuación, intentaremos explicar algúns conceptos básicos que nos axuden a delimitar que entendemos por perspectiva de xénero para, posteriormente, dar paso a un pequeno percorrido histórico que nos axude a entender que é o *mainstreaming* de xénero e en que punto nos atopamos.

1. Sistema sexo-xénero

O sistema sexo-xénero é unha categoría de análise que foi introducida nas ciencias sociais nos últimos anos e que nos permite cuestionar os nosos valores e crenzas, a nosa identidade de xénero, así como as relacións entre os sexos. Utilizar a categoría de xénero como análise permítenos comprender os prexuízos e estereotipos por razón de sexo e as relacións de subordinación e dominación que existen entre mulleres e homes. A desigual distribución de poder entre os sexos inflúe na maneira en que as mulleres e homes poden desenvolver as súas capacidades persoais, profesionais, sociais e o pleno exercicio dos seus dereitos.

1.1 Que se entende por sexo?

O sexo comprende as características físicas e biolóxicas coas que nacemos mulleres e homes. Polo tanto, son naturais e universais.

A diferenza sexual é só iso, diferenza sexual, que se plasma en diferenzas físicas, hormonais, procreativas, etc., pero en ningún caso nunha diferenza intelectual nin ética.

Durante moito tempo, creuse que as diferenzas entre mulleres e homes se debían á diferenza sexual. Hoxe sábese que son o resultado dunha produción histórica e cultural, dun sistema social, político e económico baseado no androcentrismo (patriarcado) e que inflúe en todos os ámbitos da vida humana.

1.2. A construción da categoría xénero

Coa frase «non se nace muller, chégase a ser», Simone de Beauvoir cuestionouse o esencialismo que xustifica a discriminación das mulleres con base no sexo. Formula como as mulleres adquiren unha serie de características consideradas «femininas» mediante un proceso individual e social.

Aínda que o termo xénero xa o utilizaron na antropoloxía John Money e Robert Stoller, facendo alusión ás connotacións culturais na formación da identidade sexual, será nos anos 60 cando o concepto alcanzaría as dimensións que hoxe coñecemos. Foron as feministas estadounidenses as que o

desenvolveron para insistiren na calidade fundamentalmente social das distincións baseadas no sexo. Dende o movemento feminista, cúñase o concepto de «xénero» para analizar e explicar as relacións de poder e subordinación entre os sexos. A ONU, nos traballos preparatorios da IV Conferencia Mundial sobre a Muller celebrada en Beijing (1995), adoptou o termo «xénero» como ferramenta de análise da realidade das mulleres e adoptouse o concepto de xénero declarando que «o xénero se refire aos papeis sociais construídos para a muller e o home asentados con base no seu sexo e dependen dun particular contexto socioeconómico, político e cultural e están afectados por outros factores como son a idade, a clase, a raza e a etnia».

A palabra xénero é unha tradución do vocábulo inglés *gender*, termo que tivo unha grande influencia no movemento feminista (que ademais lle deu sentido político) e na loita das mulleres pola súa emancipación e xurdiu como unha reacción contra a lexitimación da discriminación e subordinación das mulleres baseada na idea das diferenzas biolóxicas entre ambos os dous sexos, "naturais" e "inmutables".

O xénero alude a unha construción social do feminino e do masculino, manifféstase nun conxunto de condutas aprendidas, de distribución de roles e funcións entre mulleres e homes e nas relacións de poder e subordinación entre ambos os dous, todo determinado non pola bioloxía senón pola cultura e o contexto social, político e económico. Este termo pretende evidenciar o feito de que os roles masculinos e femininos non están determinados polo sexo (é dicir, polas características biolóxicas), senón que van evolucionando en función das diferentes situacións culturais, sociais e económicas. Polo tanto, non se nace muller ou home, entendendo estes conceptos na súa globalidade, senón que se aprende a selo. As diferenzas sexuais en si mesmas non son a causa das desigualdades entre as persoas, nin as xustifican. É a cultura quen intervén, creando identidades diferentes para cada un dos sexos ou, o que é o mesmo, elaborando os sistemas de xénero e é entón cando as diferenzas se transforman en desigualdades.

Cada sociedade desenvolve unha definición dos sistemas de xénero. "Un sistema de xénero é un conxunto de prácticas, símbolos, representacións, normas e valores sociais que as sociedades elaboran a partir da diferenza sexual (anatómica e fisiolóxica) e que lles dá un sentido xeral ás relacións entre persoas sexuadas". Nun contexto coma este, o xénero pode modificarse en e pola cultura.

O xénero é, por definición, un concepto pluridisciplinar. Ao contrario do que pode ocorrer con conceptos sociolóxicos como o de clase social, o xénero non é homoxéneo: está atravesado por outras categorías sociais, como a etnia, a pertenza a unha clase social, a unha comunidade relixiosa, etc. Todas estas características tradúcense nas condicións de vida de mulleres e homes, na súa forma de ser, de existir e de crear.

As relacións de xénero determinan o tipo de condicións de vida de cada categoría (mulleres e homes) e fixan a súa posición e o seu poder dentro da sociedade. As relacións de xénero caracterízanse por:

- Ser diferentes no espazo, dunha cultura a outra, dunha relixión a outra ou dunha sociedade a outra.

- Estar influenciadas por diferentes factores, tales como: a etnia, a clase social, a condición e a situación das mulleres, etc.
- Evolucionar no tempo.
- Ser dinámicas e estar no centro das relacións sociais.
- Ter como principal característica a desigualdade: existe unha xerarquización de xéneros segundo a cal os homes ocupan un lugar privilexiado en relación coas mulleres.

A **análise de xénero** mostra, polo tanto, que existe, ou persiste, unha desvalorización das mulleres nos niveis político, social e económico.

Esta desvalorización e esta subordinación son consecuencia das relacións sociais de xénero. Polo tanto, non é un problema que lles concirne soamente ás mulleres, senón que se trata dun problema social que debe ser resolto por todas e todos nós. En efecto, tamén os homes teñen moito que perder no sistema patriarcal, ao ter que axustarse á imaxe que lles impón este modelo cultural.

XÉNERO Categoría de análise referida ás relacións sociais entre mulleres e homes. Atinxe aos roles, tarefas, funcións, identidades, responsabilidades que a sociedade establece para cada persoa.

SEXO Características biolóxicas e físicas que tipifican unha persoa en home ou muller dende o nacemento.

SEXO	XÉNERO
MACHO FEMIA ESPERMATOZOIDES ÓVULOS NATURAL (nácese) DIFERENZAS BIOLÓXICAS E FISIOLÓXICAS	HOME MULLER (masculino) (feminino) SOCIOCULTURAL (apréndese) RELACIÓNS DESIGUAIS PODE CAMBIAR
EXEMPLOS	**EXEMPLOS**
1. Só os homes teñen espermatozoides. 2. Só as mulleres poden xestar; é dicir, estar embarazadas. 3. Só as mulleres poden dar o peito.	1. As mulleres poden participar na política e ser dirixentes. 2. Os homes poden facer as tarefas da casa. 3. Tanto o pai como a nai poden darlle o biberón a un bebé.

2. Estereotipos de xénero

Os estereotipos poden definirse como "representacións sociais constituídas por imaxes simplificadas e deformadas da realidade e que se adoitan estudar en relación coa súa difusión por parte de grupos hexemónicos. Son imaxes ou ideas que están moi arraigadas, moitas veces despectivas, creadas socialmente e baseadas en xeneralizacións que manexamos, incluso, de xeito inconsciente e, a forza de repetirse, imprímense a si mesmos tal forza que chegan a considerarse verdade".

Utilizámolos para clasificar a realidade e para simplificala e, por iso, inflúen nas nosas expectativas.

Características dos estereotipos:

- Son cambiantes (tempo e espazo) e tamén, ao ser produto dunha situación social, terán vocación de permanencia mentres nada provoque o seu cambio.
- Non son innatos, senón aprendidos.
- Son xeneralizadores.
- Simplifican e parcializan a realidade.
- Condicionan o procesamento da información.
- Contribúen a facilitar o feito de lembrar unha información.
- Son compartidos por moitas persoas.
- Son difíciles de recoñecer e de cambiar.
- Actúan de forma inconsciente na nosa percepción.

Os estereotipos determinan que condutas, comportamentos e actitudes deben ter as persoas en función do grupo ao que pertencen.

Segundo isto, os estereotipos de xénero son aquelas calidades, roles, actitudes e valores atribuídos a mulleres e homes polo seu sexo biolóxico, que son sexistas cara ás mulleres na medida en que as minusvaloran como persoas.

Como inflúen nas nosas propias expectativas e no desenvolvemento da nosa identidade? Por exemplo, se unha nena cre que "en xeral as nenas non son moi boas en matemáticas", é máis probable que anticipe problemas coa materia, que lle atribúa un éxito á sorte ou que renuncie rapidamente cando se atopa con problemas matemáticos xa que pensará que, ao ser nena, ela non ten moitas posibilidades de éxito.

O coñecemento dos estereotipos sexistas permítenos analizar as mensaxes e as imaxes que transmitimos nos nosos proxectos e accións e completar a análise crítica da realidade que se nos mostra a través dos discursos dominantes.

Estes estereotipos sexistas mostran diferenzas en:

◎ Formas de ser e de sentir

A valentía, a independencia, a racionalidade, a seguridade, a forza, a capacidade de decisión, a sinxeleza, a nobreza son algunhas das calidades, expectativas de comportamento, maneiras de ser e de sentir que se lles atribúen aos homes en función da súa identidade de xénero masculina.

Por contraposición, o medo, a dependencia, a afectividade, a inseguridade, a debilidade, a indecisión, a complexidade, a falta de sinceridade son algunhas das que se lles atribúen ás mulleres en función da súa identidade de xénero feminina.

Estereotipos sobre formas de ser e de sentir:

- As mulleres como imaxe do feminino.
- As mulleres infantilizadas, como persoas "inxenuas e inocentes", cun sorriso nos beizos e con ollada cándida, esperando que fagamos algo por elas.
- As mulleres en actitude pasiva, de espera.
- As mulleres como vítimas, poboación vulnerable.
- As mulleres sen identidade propia, anónimas, presentadas polo seu rol familiar.



◎ Funcións, tarefas e responsabilidades: os roles de xénero. División sexual do traballo

A estas funcións sociais e culturais distintas para mulleres e homes denominámolas roles de xénero. No modelo tradicional do feminino e do masculino, ás mulleres asígnanselles todas aquelas tarefas e funcións que teñen que ver co espazo privado; isto é, co traballo doméstico non remunerado. Este rol reprodutivo responde a unha concepción das mulleres como esencialmente "nais" e coidadoras dos seus. Parte da idea de que as mulleres deben ser as encargadas da crianza de fillas e fillos, do coidado do fogar, do coidado das persoas doentes, do coidado do esposo ou compañeiro, encárgase de lle dar comodidade á familia, etc. Os homes, pola contra, deben ocupar o espazo público, onde se toman as decisións políticas e económicas. Teñen asignado o rol produtivo, o traballo remunerado que dá poder e prestixio.

A pesar de que hoxe en día as mulleres na súa meirande parte xogan un papel fundamental no ámbito público, formal ou informal, remunerado, non se reequilibraron as relacións de poder nin as cargas e responsabilidades, xa que os homes non asumiron de igual modo un rol activo no ámbito doméstico e de coidado. Isto supón que, a pesar dos avances, a carga de traballo das

mulleres é habitualmente superior á dos homes, está pouco visibilizada, infravalorada e mal remunerada, o cal repercute sobre o acceso e aproveitamento igualitario de oportunidades que mellorarían a súa calidade de vida.

Os roles de xénero forman parte e son produto da cultura e están tan fortemente arraigados nela que é difícil chegar a percibir que son aprendidos e considéranse parte da natureza mesma e, polo tanto, propios de cada sexo.

Estereotipos sobre roles, tarefas, funcións e responsabilidades das mulleres:

- As mulleres vinculadas aos seus roles reprodutivos.
- As mulleres ausentes nos roles produtivos, os homes como os "traballadores", como os únicos responsables de lle levar o sustento á familia.
- As mulleres como salvadoras da humanidade, capital humano.
- As mulleres gardiás da tradición machista.

◎ Espazos asignados

A execución das tarefas e funcións asignadas tanto ao rol reprodutivo coma ao rol produtivo desenvólvense en distintos espazos, o rol reprodutivo no espazo do privado, mentres que o rol produtivo no espazo público.

Estereotipos sobre o estar e o poder:

- As mulleres no fogar ou lugares pechados, os homes en ambientes exteriores, libres e abertos.
- As mulleres fóra dos espazos da tecnoloxía, a industria, a agricultura extensiva, a pesca, etc.; o seu traballo produtivo normalmente está vinculado á comercialización das súas habilidades para o ámbito reprodutivo (obradoiros de costura ou bordado, mestras, enfermeiras, etc.).
- As mulleres como receptoras de coñecemento e os homes como capacitadores.
- As mulleres en segundo plano, con papeis secundarios. As figuras masculinas aparecen destacadas polo seu tamaño, mentres que as femininas nun segundo plano.
- As mulleres como seguidoras da política, os homes como protagonistas da política.

ROL Conxunto de tarefas e funcións que se derivan da situación ou posición dunha persoa con respecto ao seu grupo de pertenza.
Identificamos os roles de xénero como aqueles inherentes ás tarefas, funcións e condutas que tradicionalmente se lles atribuíu a un sexo como propio.

ESTEREOTIPOS Modelos de conduta social baseada en opinións preconcibidas que lles adxudican valores e condutas ás persoas en función dun grupo de pertenza (sexo, idade, raza, etnia, saúde, etc.).
Os estereotipos de xénero responden a modelos, valores, comportamentos e actitudes definidas polo sexo das persoas, sen ter en conta a súa individualidade.

3. Necesidades prácticas e intereses estratéxicos

Abordar a cuestión das relacións entre mulleres e homes nos procesos de desenvolvemento lévanos directamente a ter que pensar en termos a longo prazo. Os cambios de status e de poder entre sexos non poden darse en pouco tempo, trátase de cambios lentos que se dan progresivamente e en períodos de longa duración. E por se isto fose pouco, tamén debemos ter en conta que, normalmente, existe un atraso entre os cambios que se dan na sociedade e as medidas xurídicas ou sociais que os reflicten. Ademais, non necesariamente os cambios en materia de acceso a recursos e satisfacción de necesidades básicas dan lugar a melloras na autonomía, capacidade de elección e exercicio dos dereitos fundamentais. Por todo iso, debemos aprender a diferenciar entre as necesidades prácticas das persoas e os seus intereses estratéxicos.

3.1. As necesidades prácticas: o concepto da condición

As necesidades prácticas, ou cuestións concretas, están vinculadas aos roles actuais que encadran a mulleres e homes. Son aquelas que se dan na vida cotiá, tales como a necesidade de auga, servizos de saneamento, de vivenda ou doutros produtos. Tradicionalmente, son as mulleres as que identifican as necesidades prácticas relacionadas coa alimentación, a auga, a sanidade e a educación das criaturas, tendo en conta que estas necesidades están ligadas ás funcións relacionadas co rol feminino; é dicir, coa súa experiencia cotiá, diaria.

É importante ter en conta que se poden atender perfectamente as necesidades prácticas dunha poboación determinada, sen por iso cambiar a súa situación social ou status. Isto significa que podemos, por exemplo, mellorar as condicións de vida das persoas, sen facer gran cousa para mellorar a súa posición social e o seu status na sociedade. De feito, a satisfacción de tales necesidades pode levarnos un tempo relativamente breve.

Os proxectos que apuntan a resolver as necesidades prácticas e a mellorar as condicións de vida adoitan, polo xeral, preservar e reforzar as relacións tradicionais entre mulleres e homes.

- É posible cubrilas a curto prazo.
- Preséntanse en persoas –mulleres– concretas.
- Ao cubrilas, as mulleres son beneficiarias, non participantes activas.
- Teñen que ver coas condicións de vida cotiás e materiais dunha poboación: alimentación, vivenda, renda, atención médica, prestacións sociais, etc.
- Son as resultantes das carencias materiais e da insatisfacción de necesidades básicas relacionadas coa supervivencia.
- Son facilmente identificables polas mulleres.
- Poden satisfacerse con achegas materiais concretas: alimentos, servizos sanitarios, formación, etc.
- En xeral, podemos satisfacelas sen que iso implique unha modificación dos roles e das relacións de xénero tradicionais.

3.2. Os intereses estratéxicos: o concepto de posición

Os intereses estratéxicos só poden entenderse en termos de longo prazo, tendo en conta que están ligados á mellora da posición das persoas máis desfavorecidas (entre elas, as mulleres). Polo tanto, isto supón cambios relacionados tanto cos roles que se lles asignan a mulleres e homes, como co acceso/control destas e destes aos recursos e beneficios.

Trátase, polo tanto, de incrementar os coñecementos e as aptitudes da poboación, de darlles acceso a unha protección xurídica, así como de lles proporcionar igualdade de oportunidades aos diferentes grupos sociais. Por regra xeral, o acceso aos procesos de democracia participativa actúa en beneficio dos intereses estratéxicos das persoas pobres. En particular, a loita pola igualdade entre os sexos é unha forma de apuntar cara aos intereses estratéxicos das mulleres.

O feito de potenciar que as mulleres teñan máis posibilidades, de aumentar o seu acceso aos recursos, de promover unha maior equidade en termos de participación na toma de decisións con respecto aos seus compañeiros homes, é unha forma de encamiñarnos cara aos intereses estratéxicos da maioría das mulleres e dos homes.

Valorar os intereses estratéxicos das mulleres e traballar por eles é, en consecuencia, recoñecer as súas capacidades para facer algo fóra do ámbito doméstico, así como recoñecer o seu peso no ámbito social.

- Soamente é posible conseguilos a longo prazo.
- Son comúns a case todas as mulleres.
- Permiten que as mulleres interveñan como axentes ou ben que se convertan neles.
- Teñen que ver coa posición social de desvantaxe das mulleres na sociedade, coa súa subordinación, coa súa falta de recursos e educación, coa súa vulnerabilidade, a súa pobreza e coa violencia que sofren.
- Non son facilmente identificados polas mulleres.
- Poden satisfacerse mediante a sensibilización con respecto ás cuestións de xénero, así como mediante a toma de conciencia daquilo que fai incrementar a confianza en si mesmas e a autoestima das mulleres, grazas á educación, a formación, a mobilización política e o reforzo do seu poder (empoderamento).
- Poden darlles poder ás mulleres e transformar as relacións de xénero.

3.3 Complementariedade entre necesidades prácticas e intereses estratéxicos

Necesidades prácticas e intereses estratéxicos non son cuestións contraditorias, senón máis ben complementarias. A resolución das necesidades prácticas é a miúdo necesaria, para poder traballar, a partir de aí, cara á consecución dos intereses estratéxicos. Por iso, responder ás necesidades prácticas non debe ser un fin en si mesmo, senón máis ben unha óptica de cambio que desemboque nunha evolución da situación das mulleres na sociedade.

Asegurarlles axuda psicosanitaria ás mulleres que foron vítimas de violencia durante o xenocidio ruandés é unha resposta ás súas necesidades prácticas. Porén, se o proceso potencia o seu empoderamento, liderado de cara a un maior reequilibrio nas relacións de poder e na súa posición tanto na familia coma na sociedade e se prevemos o seu acceso e control sobre ingresos obtidos mediante, por exemplo, a produción agrícola, entón estariamos traballando a favor dos seus intereses estratéxicos; xa que isto lles podería permitir máis adiante, se ademais se traballa en procesos de sensibilización en igualdade de xénero nos seus contextos, acceder a unha participación política, económica e social no plano local e nacional.

4. A teoría dos tres roles

O ROL REPRODUTIVO/DOMÉSTICO E DE COIDADO Comprende as tarefas domésticas que son necesarias para que se vexan garantidas a conservación e a reprodución biolóxica (é dicir, a responsabilidade de traer ao mundo fillos e fillas e de crialos), así como a reprodución social (o coidado e o mantemento da forza de traballo actual: os adultos e nenos en idade activa) e os coidados á futura forza de traballo (bebés e nenos en idade escolar) ou á xeración xa anciá (persoas maiores).

O ROL PRODUTIVO Comprende o traballo executado de forma remunerada, xa sexa en salario ou en especies. Comprende tamén a produción de mercadorías con valor de cambio, así como a produción de subsistencia ou doméstica con valor de uso e toda aquela que teña un valor de cambio potencial.

O ROL SOCIOCOMUNITARIO Comprende as actividades de administración da comunidade, que son as que aseguran servizos e cohesión. Este rol adoita ser asumido polos poderes públicos, xa sexan agrupacións ou persoas. É o rol que lle outorgamos ao expresarnos como cidadás e cidadáns.

O repartimento destes tres roles entre mulleres e homes (así como entre mozos, mozas e anciáns/as) cambia dunha época a outra, dun lugar a outro, dunha cultura a outra, dun medio socioeconómico a outro. Nunha mesma sociedade, estes roles evolucionan.

4.1. Os roles dos homes

En todas as sociedades, os homes desempeñan os roles máis visibles e mellor recoñecidos que as mulleres. Isto ocorre, en boa parte, porque aos homes se lles paga polo seu traballo produtivo. As mulleres, en cambio, reciben salarios inferiores, non os reciben ou directamente atópanse totalmente desbordadas polo traballo reprodutivo. Nestas sociedades, os roles masculinos implican traballos que aparecen recollidos nos sistemas de contabilidade nacional. Habitualmente, os homes non se encargan das tarefas domésticas. Na comunidade, os homes adoitan ocupar os roles de xestión nas organizacións de tipo político, mentres que as mulleres se ocupan da comunidade e cumpren coas tarefas prácticas.

4.2. O triplo rol das mulleres

Na maior parte das sociedades, os roles femininos encaixan en tres categorías: tarefas familiares (rol de nais e esposas; é dicir, traballadoras domésticas), tarefas produtivas (produción

de bens de consumo ou obtención de rendas polos traballos efectuados no fogar ou fóra del) e xestión comunitaria (tarefas e responsabilidades na comunidade).

Malia que as mulleres deben establecer un equilibrio entre estes tres roles non reciben, porén, o mesmo recoñecemento (nin económico, nin social) polas súas contribucións.

Adóitanse definir as mulleres polos seus roles familiares e comunitarios, que se consideran os "naturais" para elas. E, tendo en conta que estes roles non achegan diñeiro, non son consideradas como actividades produtivas e non se valoran como tales. Polo tanto, as contribucións das mulleres ao desenvolvemento económico non se adoitan ter en conta, polo que quedan na invisibilidade.

Ademais, o feito de que as tarefas domésticas sexan sistematicamente non remuneradas implica unha dependencia monetaria (polo menos parcial) das mulleres cara á familia ou a cara á comunidade.

En moitas sociedades, aínda que as mulleres desenvolvan tamén actividades fóra destes ámbitos (por exemplo, cultivar pequenas parcelas), non son consideradas traballo produtivo e, polo tanto, non é remunerado, mentres que habitualmente, se estas tarefas son realizadas polos homes, remunéranse.

As mulleres desempeñan, nos sectores formais e informais da economía, numerosos roles non remunerados, infravalorados ou practicamente non recoñecidos. Xustamente ao contrario que aos homes, a quen se lles paga, recoñéceselles socialmente e son integrados na contabilidade do país.

Estes tres roles adxudicados ás mulleres contribúen considerablemente ao desenvolvemento de moitas sociedades, porén, paradoxalmente, representan un freo á liberdade, á independencia e ao desenvolvemento humano das mulleres debido, entre outras razóns, á invisibilización, infravaloración e sobrecarga de traballo.

É imprescindible dentro de calquera paradigma de desenvolvemento considerar que se entende por traballo e como se contempla a súa división sexual. Ata hoxe, a pesar das excelentes contribucións de economistas e sociólogas, o concepto de traballo séguese asimilando a emprego e seguen sen considerarse como traballo todas as actividades relacionadas co ámbito reprodutivo, que contribúen á creación de riqueza e ao mantemento da calidade de vida das familias.

O traballo reprodutivo constitúeno, segundo Margaret Reid, "as actividades que poden ser substituídas por bens e servizos pagos e obtidos a través do mercado, se circunstancias tales como renda, condicións de mercado e inclinacións persoais permitisen que o servizo fose delegado a alguén alleo ao grupo familiar". É dicir, o traballo reprodutivo produce bens e servizos con valor de uso que, ao pasar polo mercado, adquiriría valor de cambio, pero que pola súa marxinación do mercado non só non reciben beneficios senón que perden a categoría de traballo, considerándose como actividades que non requiren coñecementos, habilidades nin aprendizaxes, invisibilizando a súa achega e as súas autoras: as mulleres.

O traballo reprodutivo sostén a economía "produtiva" e, sobre todo, permite soster niveis de desenvolvemento que sen el serían imposibles. Hai todo un cúmulo de tarefas que aseguran a calidade de vida das persoas: a hixiene, a provisión e a elaboración de alimentos, o confort doméstico, a crianza de nenos/as, o coidado de persoas doentes ou maiores, a organización do espazo reprodutivo, que non están cubertas polo mercado e que requiren de xornadas de traballo propiamente ditas, asignadas en exclusividade ás mulleres.

Na identificación e planificación de proxectos, se se traballa sobre o que se ve, déixase de lado toda a economía reprodutiva, as súas achegas e as potencialidades de cambio que poden ofrecer as actividades que nela se realizan e déixanse fóra as mulleres.



Así, vemos exemplos de como actividades realizadas tradicionalmente por mulleres no ámbito reprodutivo se trasladan directamente aos homes cando se expoñen como proxectos produtivos de xeración de ingresos. Por pór dous exemplos, coa revaloración da medicina tradicional, unha actividade realizada tradicionalmente polas mulleres (a utilización de plantas con fins medicinais para a propia familia), converteuse nun proxecto produtivo de xeración de ingresos a través do procesamento destas plantas e a súa comercialización a grande escala, pasando a estar controlada a actividade polos homes das comunidades. Outro exemplo é a elaboración de tecidos en tear, realizada tradicionalmente por mulleres que, cando pasa a ser un produto destinado ao turismo e comeza a xerar importantes ingresos, pasa a estar controlado polos homes e, en moitas comunidades, as mulleres perden ese ámbito de produción.

Os/as planificadores/as non pretenderon arrebatarlles un ámbito de influencia ás mulleres, simplemente trasladaron a súa concepción social na que as mulleres están no espazo privado, na economía reprodutiva e os homes no espazo público e, polo tanto, na economía produtiva xeradora de ingresos. Este é un exemplo de como un proxecto non só non contribúe a empoderar as mulleres, senón que incluso as pode prexudicar, na medida en que as retira dun ámbito xestionado por elas ata ese momento.

Neste caso, danse dous fenómenos: a actividade só se valora cando pasa ao ámbito produtivo, de xeración de ingresos (a pesar de que era unha actividade fundamental para o benestar das familias cando se xestionaban no ámbito privado) e, ademais, pasan a estar controladas polos homes no momento en que ten un valor económico formal e monetario.

As actividades realizadas no ámbito reprodutivo non se consideran nin para avaliar a carga de traballo que poden supor para as mulleres (o que limitará necesariamente a súa participación nas actividades que propoñan os proxectos), nin para considerar a achega que realizan a esa comunidade ou sociedade, nin para valoralas como posibles estratexias de mellora exposta a través de proxectos apoiados pola cooperación.

Trasladar o modelo das sociedades do norte de converter actividades de economía reprodutiva en economía produtiva ten implicacións claras de xénero para a planificación do traballo en desenvolvemento.

A invisibilidade do traballo doméstico provoca, pola súa parte, que se sobrecarguen as mulleres inseríndoas en determinadas actividades dos proxectos, sen avaliar as súas xornadas de traballo e o seu papel como produtoras e reprodutoras, cun criterio bastante cuestionable de que incorporar as mulleres aos proxectos xa é traballar con enfoque de xénero, sen preguntarse cara a onde vai esa participación e se comporta ou non transformacións nas relacións de xénero.

4.3. Propostas

No caso do traballo e da autonomía económica, a estratexia non pode ser só que as mulleres se incorporen aos diferentes ámbitos públicos, aínda que este poida ser un aspecto que haxa que traballar. A transformación non pode consistir unicamente en que as mulleres obteñan recursos económicos e ingresos polo traballo que realizan e teñan autonomía económica; é dicir, que se insiran no mercado. Isto levaría a mercantilizar todas as actividades que se realizan tanto no ámbito público coma no privado.

Pode ser a resposta que o coidado das persoas, a crianza de nenos e nenas (no que se mesturan os coidados e o afecto), o coidado do medio ambiente, o lecer, todas estas cuestións sexan contratadas externamente? Probablemente a resposta pode ser máis ben comezar a valorar o que se realiza no ámbito reprodutivo e lograr a corresponsabilidade de homes e mulleres na atención desta esfera, logrando un repartimento tanto do público coma do privado.

Isto nos proxectos de desenvolvemento conformarase dunha forma específica en cada comunidade ou cada zona de actuación, xa que a organización social non responde exactamente ao mesmo esquema ca nos países do norte.

Dende as teóricas feministas que traballan en economía, proponse trasladar o obxectivo económico do interese polo fin de lucro ao interese polo coidado e a calidade de vida das persoas. É dicir, proponse pór a economía ao servizo do benestar das persoas e non as persoas ao servizo do beneficio económico e do traballo. Isto suporía importantes cambios nas relacións mercantís, pero tamén nas relacións que xera o traballo reprodutivo.

No caso da cidadanía, tratarase non só de incorporar cuestións que afectan especificamente as mulleres, senón de modificar as formas de participación pensadas para modelos masculinos de dedicación exclusiva ao espazo público.

En calquera caso, para a ONGD, unha estratexia ineludible á hora de traballar conxuntamente coas copartes do sur na identificación de procesos de cooperación é cuestionar os nosos propios orzamentos sobre o modelo de desenvolvemento, tratando de identificar en cada comunidade na que traballemos como actúa a división entre público e privado en cada unha das esferas da organización social e como isto afecta a homes e mulleres (non sempre os prexuízos son para as mulleres e os beneficios para os homes, pero os dereitos veñen pola vía dos dereitos públicos e quen está neste espazo son os homes, co que en xeral as mulleres quedan fóra dos beneficios e non das obrigas e do traballo).

Para abordar este proceso, pode ser imprescindible contar coa colaboración de organizacións de mulleres ou mixtas, do contorno no que se vai traballar, que incorporen a visión de xénero e que poden realizar unha especie de auditoría de xénero sobre o traballo de identificación e planificación que se vai realizando, de xeito que se garanta que a visión de xénero está presente, xa que non existen receitas, senón que, como diciamos anteriormente, en cada comunidade as relacións vanse configurar dunha forma determinada e as actuacións para definir poden variar enormemente dunhas situacións a outras.

5. As desigualdades ligadas ao xénero: económica, social, cultural, política e ética

> "A igualdade entre mulleres e homes é unha cuestión de dereitos humanos e unha condición de xustiza social; é tamén unha cuestión básica, indispensable e fundamental para a igualdade entre as persoas, para o desenvolvemento e para a paz. Unha nova relación fundada sobre a igualdade mulleres e homes é unha condición básica para un desenvolvemento duradeiro executado por e para o conxunto da poboación". Cuarta Conferencia Mundial sobre as Mulleres, 1995.

Enténdese por desigualdades vinculadas ao xénero aquelas que reflicten as diferenzas de situación entre homes e mulleres nun ámbito ou lugar determinado.

Dende o momento en que distinguimos, dentro do total da poboación, as mulleres como categoría particular, debemos ter en conta non soamente as desigualdades clásicas (de renda ou de condicións de vida, por exemplo); é dicir, as desigualdades entre as mulleres mesmas, senón tamén as que se dan entre mulleres e homes pola construción social de roles.

A continuación, propóñense cinco tipos de desigualdades. É importante recalcar que todos estes tipos se agravan cando se trata de mulleres e agrávanse en graos moi variables en función do tipo de sociedade, da clase, da etnia, da idade, etc.

5.1. Desigualdade económica

- Desigualdade monetaria: diferenzas de ingresos ou consumo (esta categoría inclúe tamén as rendas non monetarias, que representan un volume considerable das economías dos países en vías de desenvolvemento).

- Desigualdade nas condicións de vida: diferenzas no acceso a servizos colectivos, así como á satisfacción de necesidades consideradas básicas e esenciais (alimentación, vivenda, educación, sanidade, etc.).
- Desigualdade de capacidades: diferenzas en canto ao acceso a medios tales como equipamentos e infraestruturas, activos financeiros, estado sanitario e nivel educativo (é dicir, o que chamamos, en termos económicos, capital humano), dispoñibilidade de tempo (capital tempo), adhesión ás redes sociais (capital social), etc.

A pobreza das mulleres está directamente relacionada coa falta de posibilidades e de medios económicos, tales como a posibilidade de pedir créditos, a propiedade das terras e a herdanza, así como a falta de participación na toma de decisións.

A pesar de que as mulleres realizan dous terzos do total do traballo mundial, posúen menos do 1% do total dos bens mundiais.

En todos os niveis educativos, as mulleres sofren un atraso con respecto aos homes, xa que das nenas pénsase que non teñen tanta necesidade de recibir educación, tendo en conta que o papel que lles corresponderá na familia será o de nais e esposas. Así pois, retíranse da escola para confiarlles labores domésticos, para poñelas a traballar ou para que teñan embarazos ou matrimonios precoces.

5.2. Desigualdade social

Trátase de diferenzas ligadas a aspectos sociais (como, por exemplo, a marxinación das viúvas ou das nais solteiras).

Por exemplo, a desigualdade nas relacións sexuais contribúe ao feito de que as mulleres corran máis risco de contraer o virus da sida. As mulleres son infectadas polo virus, como media, cinco ou dez anos antes que os homes. As normas sociais esixen das mulleres unha actitude pasiva e, dada a súa dependencia económica, con respecto aos homes, resúltalles moi difícil insistir en temas como a fidelidade mutua ou o emprego do preservativo.

5.3. Desigualdade cultural

Por exemplo, a asimetría de dereitos e obrigas, matrimonios forzados das mulleres, mutilación xenital feminina, etc.

Estes dous tipos de desigualdade (a social e a cultural) tradúcense en formas de exclusión. Ademais, ambas as dúas interrelaciónanse e confúndense facilmente.

5.4. Desigualdade política

Neste caso, referímonos ás diferenzas con respecto ás distintas posibilidades de tomar decisións de maneira autónoma, así como de participar na toma de decisións colectivas, representar e ser representadas.

En todos os países, as mulleres raramente ocupan máis dun 1 ou 2% dos postos directivos. No mundo, menos dun 5% das xefaturas de Estado, dos altos cargos directivos de empresas e organizacións internacionais están en mans de mulleres. En total, soamente un 10% dos parlamentarios son mulleres e estas últimas son quen teñen, ademais, menos carteiras ministeriais.

5.5. Desigualdade ética

Referímonos aquí ás diferenzas con relación ás normas morais, que se aplican de forma moi diferente a mulleres e a homes.

Neste punto, podemos incluír o uso sexista da linguaxe. A linguaxe sexista é aquela que exclúe un certo sector da sociedade (xeralmente, as mulleres) en función do seu sexo. Dicimos que unha linguaxe é androcéntrica cando nela o home (e o masculino) constitúe a norma e o punto de referencia. Este tipo de linguaxe exclúe e discrimina as mulleres, fai invisible a súa presenza, consolida estereotipos que nos prexudican e reforza os roles asignados ás mulleres e homes pola sociedade patriarcal.

Como exemplo, podemos sinalar a diferenza que o dicionario da Real Academia Galega lle outorga ao significado da palabra fulano e fulana.

> **fulano -a***s.* **1**. Persoa da que non se coñece o nome ou non se quere mencionar. *Díxomo un fulano. Quen era a fulana esa? Se chama ese fulano, dille que non estou.* SIN. ***individuo***. CF. ***home***, ***muller.*** *Non me deixa en paz; que se fulano fixo tal, que se fulana dixo cal...//s.f.* **2**. Prostituta. *Acompañábao unha fulana.*

5.6. Desigualdades de xénero e intervención social

A continuación, propóñense dous tipos posibles de enfoques que poñen en relación unha intervención calquera e as relacións de xénero:

Un primeiro enfoque minimalista que trata de velar para que as diferenzas entre mulleres e homes non aumenten co paso do tempo. Para iso, por unha parte cómpre asegurarse de que a situación das mulleres non se degrada e, por outra, de que tampouco se deteriora en relación coa situación dos homes (todo isto partindo do principio de que unha intervención que mellore a situación dos homes debe mellorar tamén a das mulleres, para evitar un incremento da desigualdade e brecha de xénero inicial).

O segundo enfoque consiste en adoptar, na intervención para o desenvolvemento, unha xestión que reduza as desigualdades de xénero ou que contribúa a facelas decrecer.

Traballar dende unha perspectiva de xénero pode, polo tanto, ter repercusións diferentes que poden corresponderse con algún dos tres casos que mostramos a continuación:

- A intervención non apunta a unha diminución das desigualdades de xénero, a pesar de que estea fundada sobre unha análise das relacións de xénero que se dan na poboación coa que se está traballando.

  Poden distinguirse dúas categorías:

  - As intervencións que se dirixen especificamente ás mulleres, sen por iso responder aos seus intereses estratéxicos (por exemplo, un proxecto que lles permita ás mulleres o acceso á asistencia sanitaria por maternidade).
  - As intervencións que prevén medidas compensatorias para promover unha maior igualdade de xénero e analiza o posible impacto das accións sobre a equidade, as brechas de xénero, etc.

- A redución das desigualdades de xénero é un obxectivo secundario da intervención, que se caracteriza por unha multiplicidade de obxectivos, algúns dos cales responden a necesidades estratéxicas das mulleres.

- Neste caso, o obxectivo principal da intervención é contribuír á redución das desigualdades de xénero (pódense empregar procesos de sensibilización, empoderamento, etc.). En realidade, con frecuencia trátase de proxectos de apoio entre mulleres a favor de cambios políticos, tales como o seu dereito ao acceso e á propiedade das terras, etc.

EQUIDADE DE XÉNERO É un obxectivo do desenvolvemento humano e social que implica cambiar as relacións de poder de mulleres e homes mediante a busca de tratamentos e oportunidades xustas. Para iso, podemos crear as condicións axeitadas e promover medidas específicas dirixidas a homes e a mulleres en función das súas necesidades prácticas e estratéxicas e das brechas e desequilibrios de xénero, identificados para compensar a discriminación existente e acadar unha maior igualdade de oportunidades. Considérase que non é posible o desenvolvemento humano sen equidade de xénero.

Un exemplo de equidade na escola é que nenos e nenas teñan os mesmos dereitos, obrigas e oportunidades. Para conseguilo, necesítase que teñan as mesmas posibilidades de acceso á educación recibindo un mesmo programa educativo, coas mesmas materias, mesmo nivel, etc.

IGUALDADE DE XÉNERO Implica a igual valoración de mulleres e homes, a igualdade de dereitos, de responsabilidades e oportunidades para ambos os dous. Mentres a igualdade formal de xénero implica a igualdade de homes e mulleres de dereitos, igualdade de dereitos ante a lei; a igualdade real vai máis alá, ao incorporar o recoñecemento dos dereitos económicos, sociais e culturais, ao tempo que xustifica a adopción de accións positivas para acadar un real e efectivo acceso das mulleres aos dereitos humanos. Moitas veces a igualdade ante a lei debe considerar as diferenzas entre homes e mulleres para desenvolver medidas de accións positivas. Por exemplo, no tema da lactación, as mulleres requiren de medidas de acción positiva para facilitar o desenvolvemento do seu rol como nai.

6. Perspectiva de xénero e desenvolvemento: os 5 enfoques do desenvolvemento

	ENFOQUE DO BENESTAR	ENFOQUE DA EFICACIA	ENFOQUE DE LOITA CONTRA A POBREZA	ENFOQUE EQUIDADE-IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	ENFOQUE DO EMPODERAMENTO
CAUSA DOS PROBLEMAS	Circunstancias que non podemos controlar	Fracaso das políticas de desenvolvemento, así como falta de recoñecemento do rol produtivo das mulleres	Falta de recursos, baixo nivel de vida	Patriarcado, explotación, subordinación e opresión das mulleres polos homes	Subordinación das mulleres a causa do patriarcado, do sistema colonial e neocolonial
OBXECTIVOS	Asegurarlles ás mulleres a realización do seu rol de nai, o máis importante tanto para elas na sociedade, como para o desenvolvemento	Velar por un desenvolvemento máis eficaz: refórzase a participación económica das mulleres	Permitirlles ás mulleres pobres incrementar a súa produtividade, así como integralas ao desenvolvemento	Permitirlles ás mulleres formar parte do proceso de desenvolvemento, facer delas participantes activas	Darlles ás mulleres máis poder e autonomía, crear novas estruturas políticas, económicas e sociais, así como suprimir as formas de explotación
TIPO DE PROGRAMAS	- Programas de axuda alimentaria, nutricionais, de sanidade de base (nais-fillos/as), de planificación familiar - De resposta ás necesidades prácticas	- Apoio ás necesidades prácticas, nun contexto de redución dos gastos sociais (políticas de axuste estrutural) - Análise dos roles femininos - Incremento do tempo dispoñible	- Formar as mulleres en materias técnicas. - Actividades que xeren rendas, así como creación de microempresas para responder ás necesidades prácticas de base	- Organizar reformas estruturais - Resolver cuestións estratéxicas para as mulleres que permitan unha repartición máis igualitaria de roles entre mulleres e homes	Mobilizar as mulleres en relación con aquelas cuestións estratéxicas que lles impiden desenvolver, realizar e reforzar a súa autonomía
TIPO DE APOIO	As mulleres son consideradas como grupo social vulnerable, beneficiarias do desenvolvemento	As mulleres son o punto de mira das políticas de axuste e estabilización	As mulleres son unha parte integrante do desenvolvemento, as mulleres pobres son unha categoría particular	Mulleres como protagonistas das políticas de desenvolvemento	Transformacións e autonomía baseadas na autoorganización, apoiada polas organizacións locais de desenvolvemento
TIPO DE INTERVENCIÓN	Enfoque individual, modelo social de intervención, perspectiva de arriba-abaixo	Enfoque autoritario e consultivo (as mulleres son vistas como un recurso)	Enfoque consultivo que reproduce os valores da autoridade	- Enfoque participativo - Intervencionismo estatal para reducir as desigualdades	Enfoque participativo e colectivo, *bottom up* enfoque profundo que trata de reforzar a solidariedade
PERÍODO PRINCIPAL NO QUE SE ADOPTOU ESTE ENFOQUE	- Enfoque utilizado principalmente nos anos 50, centrado nas condicións de vida - Nunha base necesaria e evidente do desenvolvemento	Enfoque difundido nos anos 80 polo Banco Mundial no contexto da loita contra os efectos negativos das políticas de axuste estrutural	Enfoque elaborado polas ONG nos anos 70 e retomado en 1985 polo Banco Mundial	Enfoque vinculado ao Ano Internacional das Mulleres, en 1975	Enfoque desenvolvido tras 1985 (Nairobi) polas ONG locais e os movemento de mulleres

Adaptado por Oxfam Gender Unit England: Moser, Caroline, *Gender Planning in the Third World*, in World Developement, vol. 17, n.º 11, 1989.

7. Estratexias da perspectiva de xénero: transversalización e empoderamento

7.1. Transversalidade e *mainstreaming* da perspectiva de xénero

O *mainstreaming* de xénero é a integración sistemática das condicións, das prioridades e das necesidades propias das mulleres e dos homes en todas as políticas, con vistas a promover a igualdade de xénero entre mulleres e homes. Pretende mobilizar todas as políticas e medidas xerais, co obxectivo de levar á práctica a igualdade, xa na fase de planificación, tendo en conta cal será a súa incidencia sobre a situación específica de mulleres e homes ao poñelas en práctica, así como ao facer o seguimento e a avaliación destas.

Esta é unha perspectiva transversal de xénero e, polo tanto, debe terse en conta non só con relación a diferentes sectores (sanidade, educación...), senón tamén con relación aos ámbitos políticos, económicos, culturais, etc.

> A transversalidade de xénero é unha estratexia adoptada na IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres (Beijing, 1995) de Nacións Unidas. Esta estratexia implica o enfoque de xénero en todas as políticas e proxectos e non só nos específicos para mulleres, co propósito de conseguir a equidade e a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Esta perspectiva permítenos evitar o illamento das mulleres, así como a súa marxinación, nos proxectos "de muller", ou ben en proxectos que non fan senón aumentar a carga de traballo e a responsabilidade das mulleres, sen incrementar a súa autonomía, o seu poder (empoderamento) ou o seu control sobre os beneficios do proxecto.

Hoxe en día, recoñécese que ter en conta a cuestión de xénero é unha condición básica de eficacia e equidade das políticas económicas e sociais. Así mesmo, o coñecemento e o recoñecemento da contribución das mulleres, así como das relacións de xénero, víronse favorecidas pola conxuntura da evolución do pensamento do desenvolvemento.

◎ Estratexia de transversalización-*mainstreaming*

- É o proceso de avaliar as implicacións que ten para homes e mulleres calquera acción que se planifique (incluíndo as de tipo lexislativo, as políticas ou os programas en todas as áreas e a todos os niveis).
- É unha estratexia que sitúa os aspectos sobre igualdade de xénero no centro das decisións políticas máis importantes, das estruturas institucionais e da asignación de recursos máis relevantes, incluíndo os puntos de vista e as prioridades de mulleres e homes na toma de decisións sobre os procesos e obxectivos políticos e lexislativos.

É importante coidar a interpretación do que significa a estratexia de transversalidade ou *mainstreaming* e evitar que se siga desvirtuando o seu contido na práctica ou que se utilice como escusa para non avanzar de maneira concreta cara á integración de xénero en todos os proxectos de cooperación.

En primeiro lugar, non hai que esquecer que a transversalidade é unha estratexia complementaria ás accións específicas, que seguirán sendo imprescindibles para o empoderamento das mulleres e o avance na equidade de xénero. As accións específicas tamén poden dirixirse aos homes para que participen en maior medida a prol desta equidade.

Despois, convén comprender que transversalidade implica situar finalmente a dimensión de xénero na corrente "principal" da cooperación para o desenvolvemento. É dicir, non só nas políticas "marxinais", senón nas "principais"; non só no nivel dos proxectos, senón no dos programas e políticas; non só nalgúns "sectores", senón en todos; non só respecto de certos recursos, senón nos orzamentos máis significativos; e, sobre todo, implica unha maior participación dos aspectos de xénero nas axendas, na toma de decisións e unha maior participación das opinións e puntos de vista de homes e mulleres na conformación das políticas e na dirección do desenvolvemento. Para iso, fan falta recursos concretos e procesos de reformas amplas que cómpre acometer progresivamente nos diversos programas de cooperación.

◎ Estratexias para incorporar o enfoque de xénero na educación para o desenvolvemento

No ámbito da educación para o desenvolvemento e a sensibilización, como en xeral na posta en práctica de políticas xerais ou estratexias de traballo concreto para a incorporación da perspectiva de xénero, pode existir unha dobre estratexia que, na nosa opinión, non debe ser excluínte, senón complementaria: a transversalidade e os proxectos e accións específicas.

A TRANSVERSALIDADE

Esta estratexia é global e afecta o conxunto da organización e o conxunto de proxectos e accións de educación para o desenvolvemento.

A transversalidade formúlase como unha estratexia que sitúa as cuestións sobre igualdade entre os xéneros no centro das decisións políticas máis importantes, das estruturas institucionais e da asignación de recursos máis relevantes, incluíndo os puntos de vista e as prioridades de mulleres e homes na toma de decisións sobre os procesos e obxectivos de desenvolvemento.

Por exemplo, no que compete á educación para o desenvolvemento e sensibilización: a) na estratexia global de traballo; b) na planificación; c) na coherencia das mensaxes que se transmiten dende diferentes áreas, no que atinxe aos resultados esperados, a disposición de recursos humanos e financeiros axeitados, a coordinación entre as áreas de traballo, a rendición de contas e responsabilidades, etc. A transversalidade do enfoque de xénero no conxunto de proxectos e accións de educación para o desenvolvemento e sensibilización significa que debe estar presente en todas as fases do proxecto, dende a súa formulación, obxectivos, actividades, materiais e resultados esperados.

O risco que implica esta estratexia é que, ao estar en todo, non se concrete en nada e quede á vontade e iniciativa de persoas concretas, formadas e interesadas por cumprila. Por iso, unha estratexia transversal de xénero debe concretarse no continuo desenvolvemento de mecanis-

mos e instrumentos que permitan avanzar na defensa dos dereitos das mulleres. Isto significa que ten que haber unha intención e uns obxectivos explícitos, así como as condicións para poñela en práctica e mecanismos para a rendición de contas.

PROXECTOS E ACCIÓNS ESPECÍFICAS

A posta en práctica dunha estratexia transversal non exclúe a necesidade de prestar atención e dispor recursos para a realización de proxectos e accións específicas que teñan como contido central a situación de discriminación e subordinación que sofren as mulleres en todo o mundo, as consecuencias desta situación e as reivindicacións das propias mulleres para cambiar.

Entre este tipo de accións, inclúense os cursos e ciclos formativos en xénero e desenvolvemento, obradoiros de reflexión interna, así como proxectos concretos que visibilicen as mulleres e que poñan a atención na superación dos estereotipos sexistas.

Este tipo de accións son aínda moi necesarias, pero se non van acompañadas dun enfoque de xénero transversal en todo o traballo de educación para o desenvolvemento e sensibilización, o seu impacto é limitado, xa que dende o público destinatario dos proxectos e accións a nivel organizativo percíbese a discriminación de xénero como un problema que se trata á parte, polo que non forma parte da axenda de temas importantes.

Elementos para unha análise de xénero da educación para o desenvolvemento

1. Presenza das mulleres e da discriminación de xénero	Están presentes as mulleres? Dáse información desagregada por sexos? Menciónase a discriminación de xénero?
2. Explicación das causas	Explícanse as causas da discriminación de xénero?
3. Estereotipos de xénero sexistas cara ás mulleres	Como están representadas as mulleres? E os homes? Onde están? Que fan?
4.Participación e poder de mulleres e homes	As mulleres teñen voz? Temos testemuños de mulleres? Teñen capacidade de decisión? Promóvese a participación e o empoderamento das mulleres e o cambio nas relacións de desigualdade?
5. Capacidade da organización e persoas responsables para incorporar o enfoque de xénero	Quen son as persoas responsables dos departamentos ou áreas de educación-sensibilización, mulleres ou homes? Cantas mulleres, cantos homes? Varían as funcións do posto en función de se é ocupado por unha muller ou por un home? O salario? E a capacidade de influencia e decisión no resto da organización? Ou na prioridade que se lle concede a determinado proxecto ou programa? Como son as actitudes e os valores persoais respecto da desigualdade de xénero? Existen comportamentos sexistas que reproducen estereotipos?

7.2. A estratexia do empoderamento

A palabra empoderamento provén da inglesa *empowerment*, proceso mediante o cal as persoas obteñen control das decisións e accións relacionadas coas súas vidas, expresan as súas necesidades e mobilízanse para obter maior acción política, social e cultural para responder ás súas necesidades, á vez que se involucran na toma de decisións para a mellora das súas propias vidas.

É importante promover o empoderamento das mulleres como imprescindible para combater e diminuír as barreiras internas e lograr unha maior equidade de xénero, xa que:

- É un proceso de superación da desigualdade de xénero.
- Promove o fortalecemento de capacidades, o recoñecemento dos propios dereitos e a mellora da autoestima.
- Busca o coñecemento da discriminación de xénero e o fortalecemento de capacidades para combatela.

◎ Parámetros para medir o status das mulleres

Recursos privados

- Acceso e control sobre os recursos privados (de primeira necesidade: terra, vivenda, alimentos e tamén ferramentas, equipos, ingresos, aforros, etc.).
- Titularidade na propiedade das mulleres respecto dos homes.
- Poder de toma de decisións sobre os recursos privados.
- Posición das mulleres nas leis de herdanza.

Recursos públicos

- División sexual do traballo na recolección de auga e combustible.
- Acceso, dispoñibilidade e control de auga e combustible para cociñar.
- Natureza dos problemas de saúde e acceso e gasto dos servizos sanitarios (incluíndo saúde sexual e reprodutiva).
- Seguridade alimentaria.
- Gasto calórico e niveis nutricionais.
- Niveis de educación formal e razóns para a falta de acceso.
- Acceso e uso de servizos de gardería.
- Acceso a vivenda, saneamento, bancos, créditos, postos electorais, etc.
- Acceso a tecnoloxía.

Traballo e ingresos

- Natureza do traballo remunerado e non remunerado realizado, niveis de autonomía á hora de decidir as tarefas que realizan.
- Tempo empregado nas distintas tarefas, actividades e ocio.
- Control dos ingresos/salario/economía familiar.
- Control sobre o gasto familiar.
- Gasto en necesidades persoais.
- Eleccións dispoñibles para desempeñar traballo remunerado e liberdade de elección para realizar unha ou outra.
- Diferenzas de salario.
- Acceso e control sobre actividades mercantís.
- División do traballo no fogar e produción de subsistencia.
- Taxas de participación nos sindicatos.

Control sobre o seu propio corpo

- Capacidade de toma de decisións:
    - Á hora de contraer matrimonio.
    - Á hora de ter fillas/os e de controlar a natalidade (momento, número de nenos/as, métodos anticonceptivos, aborto, etc.).
    - Nas relacións sexuais cos seus compañeiros e/ou compañeiras.
- Experiencias de violencia física e abuso mental (incluíndo violacións, golpes, violencia comunitaria ou de casta, acoso no lugar de traballo, etc.).
- Actitudes sociais represoras da sexualidade das mulleres.

Control da mobilidade física

- Lugares clave:
    - Dentro e fóra da localidade que visitaron.
    - Que as mulleres poidan visitar soas, se acostuman a ir acompañadas, escoltadas e por quen.
    - Aos que poden ir pola noite.
    - Aos que non poden ir debido ao seu xénero, casta ou comunidade.
    - Aos que non poden ir ou estar se están menstruando, son viúvas, etc.
- Correlacións con clase, comunidade, relixión, casta, etc.

Control dos espazos políticos

- Participación das mulleres nas eleccións: como candidatas ou votantes.
- Capacidade na toma de decisións sobre o seu voto.
- Membresía en organismos políticos (incluíndo colectivos de mulleres, sindicatos, asociacións comunitarias, etc.).
- Natureza da súa participación neses organismos.

Acceso e control sobre recursos intanxibles

- Acceso á información, coñecemento, habilidades.
- Participación das mulleres na comunidade.
- Capacidade de negociar, regatear e promover os seus propios intereses.
- Fortalezas e potencial dos colectivos de mulleres.
- Existencia doutras redes, federacións ou organizacións de mulleres.

Posición das mulleres na lei e acceso a estruturas legais e dereitos

- Provisións legais e constitucionais para a igualdade de xénero.
- Actitudes xudiciais ante as mulleres.
- Conciencia das mulleres dos seus dereitos e da lei.
- Violacións de dereitos das mulleres e accións que se emprenden.
- Acceso ás autoridades policiais e experiencias.
- Acceso aos xulgados e experiencias.

Autoestima/Autoconcepto

- Considerarse unha persoa valiosa.
- Considerarse unha persoa que ten coñecementos.
- Considerarse unha persoa capaz.
- Considerarse unha persoa cuxa opinión é importante.
- Imaxe ante as demais persoas.
- Beleza/aspecto físico.



BLOQUE 2

A incorporación do enfoque de xénero ao longo do ciclo do Proxecto

O ENFOQUE DE XÉNERO NO CICLO DO PROXECTO

Os proxectos de desenvolvemento son un dos instrumentos a través dos que a ONGD pretenden lograr os resultados propostos por mor da identificación dunhas necesidades concretas, co obxectivo xeral de contribuír a un desenvolvemento humano, equitativo e sustentable.

As distintas fases de traballo dos proxectos de cooperación ao desenvolvemento serían as seguintes e en todas elas a planificación de xénero debe ser un proceso que debe desenvolver:

- **Diagnóstico/Identificación:** análise de todos os factores e actores que converxen na situación que se desexa modificar, tendo presente as relacións de poder existentes entre estes, as súas capacidades, debilidades, oposición ou apoio respecto do obxectivo do proxecto. Hai que analizar de que forma e en que ámbitos se incluíron ou excluíron as mulleres nun determinado contexto.
- **Formulación:** definición clara do obxectivo de cambio ou transformación que se desexa acadar, das actividades ou accións necesarias para que a achega prevista ao proceso de cambio se poida acadar, dos recursos humanos, materiais e financeiros necesarios para desenvolver estas actividades e dos resultados esperados. Elaboración da proposta de traballo para desenvolver.
- **Execución:** posta en marcha do proxecto.
- **Seguimento:** proceso continuo e sistemático que mide o progreso e os cambios causados pola execución dun conxunto de actividades nun período de tempo, con base en indicadores determinados.
- **Avaliación:** é o proceso integral e continuo de investigación e análise dos cambios máis ou menos permanentes que se materializan a medio e longo prazo e como unha consecuencia directa ou indirecta do quefacer institucional ou do proxecto no contexto, na poboación e nas organizacións participantes.

En moitos casos, considerouse que unha análise e/ou diagnóstico da realidade sen perspectiva de xénero –é dicir, sen ter en conta a posición e a condición diferenciada das mulleres fronte aos homes (as súas necesidades específicas, o seu papel nos procesos, etc.)– era completa e que, polo tanto, daba unha visión da realidade suficiente para deseñar e executar os proxectos de desenvolvemento a pesar de que se estaba obviando a aproximadamente a metade da poboación. Porén, se se planifica un proxecto –é dicir, se se definen os seus obxectivos e resultados esperados– sen ter en conta a perspectiva de xénero, as necesidades concretas de mulleres e homes de forma diferenciada, a súa posición e condición no contexto no que imos traballar, estamos traballando a partir de información incompleta, nesgada, baseada en presuncións que van provocar o mantemento das estruturas de desigualdade existente e incluso pode xerar unha maior discriminación contra as mulleres.

Por exemplo, se ao facer un diagnóstico da realidade temos en conta a "realidade das familias" (e tomando como referencia exclusivamente o modelo de "familia nuclear"), estaremos pasando por alto que existe en moitos contextos unha determinada división sexual do traballo, un control e acceso aos recursos diferentes, oportunidades, necesidades, poder de decisión e influencia distinta, que mulleres e homes xogan roles diferentes na súa sociedade e que o impacto do proxecto sobre mulleres e homes non pode ser o mesmo. Temos que ter en conta que os proxectos de desenvolvemento nunca son neutrais.

O enfoque de "xénero e desenvolvemento" trata de asegurar un repartimento igualitario de posibilidades, recursos e beneficios entre as diferentes capas da poboación cara ás que se dirixe unha intervención.

O uso deste enfoque axuda a quen planifica e xestiona os proxectos para identificar, mediante unha análise de xénero, as diferenzas importantes entre os roles e responsabilidades de mulleres e homes. Este enfoque permítelles obter informacións que fagan máis eficaces e igualitarias as políticas, os programas e os proxectos de desenvolvemento.

Integrar o enfoque de xénero na análise da realidade permítenos:

- Coñecer as condicións diferenciadas nas que viven mulleres e homes.
- Evidenciar e analizar as causas, así como os factores e pautas discriminatorias que impiden, dificultan ou promoven o exercicio igualitario dos seus dereitos.
- Identificar as medidas posibles para acabar coa discriminación que sofren as mulleres e as nenas na maioría dos contextos.

A perspectiva de xénero permite analizar e comprender as características que definen as mulleres e os homes e tamén as súas semellanzas e diferenzas. Analiza as posibilidades e oportunidades de ambos os dous, as súas expectativas, as complexas e diversas relacións sociais que se dan entre ambos os dous xéneros, así como os conflitos institucionais e cotiáns que deben encarar e os modos de facelo.

A perspectiva de xénero supón unha nova forma de mirar a realidade, permitindo que se vexan e valoren elementos e circunstancias antes non recoñecidos. Permite, así mesmo, contemplar a diversidade de circunstancias que condicionan o desenvolvemento das persoas. Clase, idade, cultura, cor da pel, etc. son datos que hai que ter en conta para que a perspectiva de xénero sexa válida. Tamén é rexeitado por algunhas feministas, xa que consideran que falar de perspectiva de xénero encobre a diversidade de realidades das mulleres. Os condicionantes de xénero son tan diferentes para unhas mulleres e outras que dificilmente o termo as recolle a todas.

A **análise de xénero** é unha ferramenta metodolóxica que permite entender as relacións de xénero e as súas implicacións, xa que pregunta: quen fai o que?, quen ten acceso a que?, quen ten control sobre que?, que diferenzas existen e por que?, cales son os factores claves que inflúen sobre estas atribucións xenéricas?, existen diferenzas entre as mulleres e os homes no que se refire aos dereitos, aos recursos, á participación, ás normas e aos valores vinculados á pertenza a un sexo determinado?, a que se deben estas diferenzas?, etc.

A incorporación da análise de xénero en todo o ciclo do proxecto é imprescindible para garantir que as accións que se vaian emprender non van contribuír a que se perpetúen as pautas discriminatorias que impiden que mulleres e as nenas poidan exercer os seus dereitos. Para promover a igualdade de xénero a través das nosas accións, é imprescindible que creemos as condicións necesarias, específicas e axeitadas a homes e mulleres de forma diferenciada, para garantir que o seu impacto non perpetúe ou aumente a brecha existente entre homes e mulleres.

Unha axeitada análise de xénero mostraranos co maior detalle posible as desigualdades e as diferenzas entre homes e mulleres en materia de lexislación, dereitos, normas morais, oportunidades e condicións de vida, acceso e control sobre os recursos e servizos, roles e responsabilidades, autonomía e toma de decisións persoais e colectivas, participación e negociación en espazos familiares e comunitarios, intereses e necesidades e posición que ocupan nas súas familias e comunidades.



Tendo en conta que a pobreza se experimenta de modo diferente por homes e mulleres, dada a división de roles e responsabilidades, as prioridades e necesidades non van ser necesariamente as mesmas para unhas e outros, para promover a igualdade de xénero a través das nosas accións de cooperación ao desenvolvemento:

- Identificaremos as causas das diferenzas e desigualdades de xénero.
- Analizaremos as relacións de xénero, as pautas discriminatorias e os factores que limitan a igualdade de oportunidades das mulleres e dos homes.
- Identificaremos os problemas e as necesidades específicas de mulleres e homes.
- As nosas accións responderán ás necesidades tanto de homes coma de mulleres no grupo beneficiario. Os problemas e as prioridades defínense non só dende a perspectiva dos homes, tamén das mulleres.
- Analizaremos os factores obstaculizadores e facilitadores para a plena participación das mulleres e a promoción da igualdade de xénero e incorporaremos medidas para tratar os devanditos obstáculos.
- Formularemos obxectivos precisos para mellorar a condición e a posición do sexo subordinado e as relacións de xénero.
- Definiremos mecanismos de intervención para promover a igualdade de xénero: accións afirmativas para promover o empoderamento e o aumento de capacidades das mulleres, accións para promover a sensibilización dos homes sobre a discriminación de xénero, etc.
- Definiremos indicadores e mecanismos de seguimento e avaliación para medir o impacto de xénero das accións.

Fase 1. **Identificación**

Antes de pór en marcha un proceso ou acción, necesitamos ter o maior coñecemento e claridade posible acerca da problemática e dos obstáculos que limitan o desenvolvemento das mulleres nun contexto determinado. É imprescindible traballar con enfoque de xénero á hora de realizar diagnósticos e de asegurarnos que estes procesos de planificación están deseñados especificamente para lles dar voz a todos os sectores da sociedade, mulleres e homes, especificando os grupos culturais, étnicos e de idade aos que pertencen; é dicir, que sexan o máis participativos posible. Necesitamos obter de forma colectiva o coñecemento necesario acerca do que ocorre e o por que para poder analizar unha situación, os procesos que a produciron ou influíron e determinar que actuacións se han levar a cabo.

O feito de que o coñecemento sobre a realidade se obteña dende o saber das mulleres e dos homes dos grupos de interese é sumamente importante por varias razóns:

- Apropiación do proceso, dos problemas, das necesidades, das causas de determinadas situacións e feitos.
- Medio de comunicación entre grupos de distintos sexos, forma de compartir puntos de vista, intereses, necesidades distintas, creación de espazos de traballo mixto.
- Visibilización das diferenzas entre os sexos con respecto á súa condición, posición, opinión, necesidades, intereses, etc.

A clave está en ver e analizar, entre outros temas, a división sexual do traballo, quen ten acceso e control de recursos e beneficios, que necesidades prácticas e intereses estratéxicos teñen mulleres e homes, composición dos fogares, condición, posición e niveis e calidade de participación de mulleres e homes. Se se formulan as preguntas correctas, as respostas bríndannos datos xeneralizados, pero o que adoita ocorrer é que non se formulan as preguntas axeitadas, co que se obtén unha análise parcial e incompleta da realidade.

Antes de pór en marcha o proceso de diagnóstico, sería conveniente que se cumprisen as seguintes premisas:

- O equipo facilitador está axeitadamente sensibilizado en materia de xénero.
- Disponse de información relativa ás condicións socioculturais da poboación (posición de mulleres e homes, acceso e control de recursos e beneficios, división sexual/xenérica do traballo, identificación de necesidades prácticas e estratéxicas, de actividades de mulleres e homes, factores e influencia nas relacións de xénero, análise cualitativa e cuantitativa xenérica de participación, etc.).
- Analizarase o posible impacto de xénero das accións, en función da información obtida na análise de contexto e dos perfís de xénero realizado.

En cada un dos momentos da identificación, teríase en conta a perspectiva de xénero se...

- Existiu na identificación unha participación equitativa de homes e mulleres na análise dos seus problemas (causas, consecuencias e alternativas).

- Se asociou a problemática coas formas en que lles afecta aos homes e ás mulleres o desenvolvemento de actividades produtivas e reprodutivas e se analizou como poder reequilibrar as relacións de poder e fomentar unha redistribución das cargas e responsabilidades.
- Se determinaron os roles de xénero.
- Se recoñeceu a forma en que homes e mulleres recoñecen e conviven coas súas problemáticas e cales son as principais barreiras e obstáculos para abordalas.
- Existe unha valoración sobre a motivación, actuación, relacións de xénero tanto de mulleres e homes por actividades produtivas específicas.
- Unha análise da participación en actividades de xestión comunitaria (niveis e obstáculos na participación e toma de decisións).

1.1. Análise do contexto: a situación de xénero

Á hora de formular un proxecto de desenvolvemento, de realizar unha análise de necesidades e de planificar as nosas accións, é esencial que coñezamos o contexto do país/zona onde imos a traballar e as institucións e poboación coas que traballaremos, incluíndo as políticas, prioridades, o marco legal e disposicións institucionais. É imprescindible, ademais, que se realice unha análise de contexto específico de xénero; é dicir, que se identifiquen todos aqueles factores que, xunto coas normas, leis, marcos institucionais e/ou prácticas sociais causen, xa sexa implícita ou explicitamente, discriminación e/ou desigualdade de xénero. Para iso, recompílase información a partir dos seguintes aspectos: a posición do estado/rexión (avances e retrocesos); fontes confiables (estatísticas nacionais, censos, estudos e investigacións de centros e institucións); análise do marco xurídico e os nós críticos que imposibilitan o acceso á xustiza con igualdade de oportunidades, articulacións e/ou desarticulacións dende o punto de vista da institucionalidade; plans nacionais de equidade e igualdade de oportunidades, políticas públicas e lexislación que consideren o enfoque e a perspectiva de xénero; orzamentos do estado/rexión destinado a medidas de accións afirmativas e leis a favor da muller e da familia; aspectos culturais, medioambientais, de incidencia política que sexan diferenciados para mulleres e homes; etc. A información obtida podería plasmarse nunha ficha que nos brinde a análise dos datos, cuantitativos e cualitativos, desagregados por sexo, obtidos e que nos mostre, entre outros:

- Os factores culturais que limitan a igualdade de oportunidades (por exemplo, valores e estereotipos asignados a cada xénero).
- Os factores obstaculizadores e facilitadores (as circunstancias e aspectos que poderían afectar o grao de participación diferenciada de homes e mulleres nos proxectos).
- A achega de mulleres e homes para acadar os obxectivos do proxecto.
- A forma na que o proxecto podería afectar negativamente a mulleres e/ou homes.
- Os mecanismos ou medidas xa postas en práctica para executar accións ou actividades concretas con enfoque de xénero e os seus resultados.

Toda a información obtida inclúese na análise de impacto (parte imprescindible de todo diagnóstico), o que nos permite albiscar os posibles efectos e as accións de desenvolvemento propostas de forma diferenciada para mulleres e homes na relación entre ambos os dous, no contexto específico onde se vai levar a cabo o proxecto ou iniciativa. Así mesmo, poderíase sistematizar en forma de informe/perfil de xénero por países ou zonas determinadas para que se poida aproveitar este traballo e experiencia favorecendo que, en futuras accións, se teña un mellor coñecemento cualitativo da realidade das desigualdades no lugar onde imos actuar. Ademais, deste xeito aseguraremos un traballo baseado nun diagnóstico actualizado e completo da realidade, en lugar de supostos.

É de vital importancia que, á hora de organizar un proceso de formación, se teñan en conta unha serie de factores, se se quere garantir a participación e a implicación das mulleres, por exemplo no relativo a horarios, distancias, sexo e características do/a capacitador/a (moitos maridos quererán asistir a formación ou non permitirán que asistan as súas esposas se o capacitador é home, ou se é estranxeiro ou estranxeira, por celos e desconfianza, polas ideas que lles poidan meter na cabeza...; por iso, é importante que se lles involucre nas actividades, que se traballe conxuntamente con mulleres e homes), lugar apropiado para as nenas e nenos que as mulleres posiblemente traerán con elas, etc. Doutra banda, hai que ter coidado á hora de definir a interlocución coas poboacións, xa que en moitos casos decídese que a interlocución se vai realizar mediante as convocatorias de asembleas cos representantes locais quen, na súa maioría ou case na totalidade, son homes, sen ter en conta se hai organizacións de mulleres na área ou se sería posible ou máis conveniente convocar asembleas comunitarias con toda a poboación dunha aldea determinada, así que como resultado o que nos atopamos é posiblemente unha sala chea de homes e unha cociña chea de mulleres preparando o almorzo para todas e todos, homes, mulleres e nenas/os.

A escusa máis frecuente para non permitir que as mulleres participen activamente ou leven a cabo un proxecto é que "non saben", son analfabetas, "non entenden"; porén, en moitos casos nin a familia nin a comunidade as apoia para que cheguen a saber, a entender, a capacitarse. Moitos homes "danlles permiso" ás súas esposas sempre e cando non descoiden os labores domésticos nin as/os fillas/os. Por isto, é importante ter en conta, neste caso e como exemplo, os horarios das actividades, se as mulleres están interesadas en participar sería moi conveniente que previamente á execución houbese reunións de sensibilización con todas as familias, homes e mulleres, para expresar a importancia de que toda a poboación (mulleres e homes) participe nas actividades, achegue ao desenvolvemento do proxecto a súa experiencia e se beneficie deste.

Hai que ter en conta que estas ferramentas non son estáticas, para utilizar sempre antes de pór en marcha calquera acción ou proxecto, senón que deben actualizarse periodicamente para que poidamos contar de modo continuado con esa análise da realidade de xénero con respecto a, por exemplo, o acceso, control e toma de decisións sobre os recursos existentes, a división sexual do traballo, os niveis de participación e os patróns de uso do tempo, o que evidencia as relacións de poder existentes.

ANÁLISE XEOGRÁFICA E DEMOGRÁFICA Contar con datos desagregados por sexo para todas as variables demográficas e sociais: sector socioeconómico, etnia, relixión, idade…

COMPOSICIÓN DOS FOGARES Analizar o máis minuciosamente posible, e desagregando por sexo, a información relativa ás familias, xa que non podemos dar por feito que constitúen un todo e non existen diferenzas internas. En moitos casos, tómanse como referencia as unidades familiares, sen ter en conta como están compostas, dando por feito que os homes son os principais provedores económicos e que todas as persoas que as integran teñen as mesmas necesidades, intereses e benefícianse equitativamente dos recursos xerados polos proxectos. A realidade adoita ser moito máis diversa, as estruturas familiares varían moito duns lugares a outros (existencia de monogamia ou poligamia, familias extensas, monoparentais, etc.). Debemos ter en conta que os roles asumidos ou asignados ao interior das familias, o acceso e control sobre os recursos, a capacidade de negociación, a autonomía etc. dos distintos integrantes en función da súa idade, sexo, entre outros, ten unha gran repercusión sobre a súa calidade de vida. Polo tanto, se definimos a nosa poboación obxectiva por unidades familiares sen ter todo isto en conta non contribuiremos equitativamente ao desenvolvemento ou á mellora de vida de todos os seus membros e continuaranse perpetuando as prácticas desiguais e discriminatorias existentes.

DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO En todas as sociedades e culturas, asígnanselles diferentes obrigas e responsabilidades a homes e mulleres, o que provoca que a vida cotiá se desenvolva de maneira diferente para cada un dos sexos. Existe a idea de que existe unha división sexual do traballo ríxido que lles asigna a esfera produtiva aos homes e a denominada reprodutiva ás mulleres, aínda que en moitos contextos as mulleres desempeñan un triplo rol nas esferas produtiva, reprodutiva e comunitaria.

En todas as sociedades, os homes adoitan desempeñar os roles máis visibles e máis recoñecidos, relacionados co traballo denominado produtivo-remunerado e participación en esferas de decisión e as mulleres, aínda que asumen a mesma ou unha maior carga de traballo, adoitan desempeñar roles máis invisibilizados e desvalorizados: no traballo reprodutivo e tarefas prácticas, no traballo produtivo e comunitario. Polo tanto, a contribución das mulleres ao desenvolvemento non adoita terse en conta na mesma medida que a dos homes.

1.2. Análise sociodemográfica

Localidade xeográfica	
Rural/urbana	
Etnia	
Relixión	
Idioma	
Número de mulleres analfabetas	
Número de homes analfabetos	
Etc.	

Análise de poboación	
Número de homes	
Número de mulleres	
Número de nenos	
Número de nenas	
Número de familias	
Número de familias encabezadas por mulleres	
Número de familias encabezadas por homes	
Número de familias nucleares (homes, mulleres e fillas/os)	
Número de familias extensas (tíos, tías, avoas/avós...)	
Poboación total	

Identificación de recursos (na comunidade, das familias coas que se vai traballar)

TIPOS DE RECURSOS	RECURSOS QUE TEMOS		RECURSOS QUE NON TEMOS		RECURSOS QUE NECESITAMOS/ PRIORIZAMOS	
	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
COMUNIDADE						
Escola	X				X	X
Posto saúde						
Pozo						
FAMILIA						
Terra			X	X		
Animais				X		
Crédito	X	X				

◎ Distribución do traballo

Cando se pon en evidencia a distribución das actividades entre as mulleres e os homes (e entre as nenas e os nenos) nun fogar, ou na comunidade, é posible comprender a dinámica das relacións de xénero na vida cotiá.

Fanse visibles os conflitos, o intercambio, o apoio e os esforzos duns e doutras e o traballo feminino que, polo xeral, está invisibilizado ou valorado como secundario.

Existen unha serie de contidos sobre xénero que necesitan terse en conta durante a fase de identificación. Primeiramente, é de vital importancia coñecer como se estrutura o traballo non só no ámbito doméstico, senón tamén no produtivo e na comunidade mediante actividades de xestión: que actividades realizan soamente as mulleres?, que actividades desenvolven os homes?, cales son os labores que fan xuntos? Isto último permitirá coñecer, por separado, como se distribúe a xornada de traballo formal e informal.

Para profundar máis na identificación da comunidade, pódense facer encontros onde se coñeza máis da problemática a partir da elaboración de guías de actividades que realizan homes e mulleres e enquisas sobre o uso do tempo.

A elaboración dunha análise que permita coñecer como se desenvolve o traballo de mulleres e homes permite coñecer como e con que frecuencia se estrutura o traballo, cales son os roles e as responsabilidades e quen manexa e/ou controla os recursos. Isto non só identifica roles e responsabilidades, senón que permite coñecer a intensidade do traballo, xa sexa remunerado ou non. Esta actividade pódese realizar en asembleas ou en traballo con grupos focais.

Equipos e materiais: vídeos educativos para a análise. Papelógrafos, cadernos de apuntamentos, marcadores, etc.

Quen serían as persoas que participan? Equipo de planificación, extensionistas, promotores/as comunitarios, grupos de mulleres, líderes, grupos ou asociacións comunitarias, etc.

Cales son os pasos para realizar grupos focais ou reunións?

1. Quen lidere a reunión ou o grupo focal solicitaralles aos e ás participantes (logo que se dividan por grupos de traballo) que mencionen as actividades que realizan nenos, nenas, adolescentes, adultos/as e anciáns; cada unha delas divididas en actividades produtivas, reprodutivas e traballos comunitarios.
2. As persoas participantes tamén lle farán mención á cantidade de horas diarias e as frecuencias anuais.
3. Posteriormente, pódense facer preguntas máis xerais que axuden a propiciar máis debate.
4. Daranse as conclusións e elaborarase a memoria do encontro.

ANÁLISE DO ÁMBITO DOMÉSTICO

- Que papel desempeñan homes, mulleres, nenos e nenas nas tarefas domésticas e de coidado?
- Que cantidade de diñeiro se gastaría na casa se a muller non fixese os labores domésticos?

- Canto se aforraría se os homes cooperasen coas mulleres no traballo doméstico?
- Como distribúen o seu tempo as mulleres?
- Que fan as mulleres co diñeiro que gañan no traballo?
- Valórase a muller pola súa tripla xornada?
- Quen aforra máis, as mulleres ou os homes?

Podemos, deste xeito, cuestionarnos, de que modo se fai? Por que non consideramos o traballo doméstico non remunerado como traballo?

ANÁLISE DO ÁMBITO PÚBLICO

- Quen accede a que, quen controla?

Con este interrogante cuestionariámonos: como se controla o produto do traballo?, existe unha igualdade de oportunidades?, quen reciben as utilidades das actividades produtivas?

ANÁLISE DA XESTIÓN COMUNITARIA

- Quen está nas directivas das organizacións?
- Quen ten o poder na toma de decisións?
- Cantos homes e cantas mulleres participan nas asembleas? Quen negocia cos organismos de poderes locais?
- Que tarefas desempeñan homes e mulleres? Que valoración social teñen?

⊚ Sistematización da información

A elaboración da guía pódese realizar mediante asembleas ou grupos focais por parte do equipo de planificación e das persoas participantes:

1. Identificar as actividades desagregadas por sexo

Actividades desagregadas por sexo	
Nenos	
Adolescentes homes	
Adultos	
Anciáns homes	
Nenas	
Adolescentes mulleres	
Adultas	
Anciáns mulleres	

2. Incorporar as actividades á seguinte táboa e coñecer onde se concentra a maior cantidade de actividades e marcar cunha X os espazos en branco.

Actividades desagregadas por sexo		**Espazos**		
		Doméstico	Produtivos e educativos (ámbito público)	Comunitario
Nenos	Estudan Xogan Organizan o seu cuarto			
Adolescentes	Serven a mesa Estudan Axudan en actividades agrícolas			
Adultos	Realizan actividades agrícolas Fan os deberes cos fillos e fillas Participan en actividades da comunidade			
Anciáns homes	Len o xornal Participan en actividades comunitarias Realizan actividades Produtivas			
Nenas	Estudan Xogan Organizan o seu cuarto			
Adolescentes mulleres	Serven a mesa Estudan Axudan en actividades agrícolas Realizan actividades agrícolas			
Adultas	Fan os deberes cos fillos e fillas Participan en actividades da comunidade			
Anciáns mulleres	Len o xornal Participan en actividades comunitarias Realizan actividades produtivas			

3. Coñecer os horarios e a frecuencia que cada persoa destina ás actividades.

Actividades desagregadas por sexo		Total de horas por día como media	Tipo de actividades (permanentes, esporádicas e intensivas)
Nenos	Estudan Xogan Organizan o seu cuarto		
Adolescentes homes	Serven a mesa Estudan Axudan en actividades agrícolas		
Adultos	Realizan actividades agrícolas Fan os deberes cos fillos e fillas Participan en actividades da comunidade		
Anciáns homes	Len o xornal Participan en actividades comunitarias Realizan actividades produtivas		
Nenas	Estudan Xogan Organizan o seu cuarto		
Adolescentes mulleres	Serven a mesa Estudan Axudan en actividades agrícolas		
Adultas	Realizan actividades agrícolas Fan os deberes cos fillos e fillas Participan en actividades da comunidade		
Anciáns mulleres	Len o xornal Participan en actividades comunitarias Realizan actividades produtivas		

◎ Análise das actividades

Identificación de elementos de inequidade entre a carga de traballo e a valoración social das actividades que, na súa maioría, desempeñan as mulleres e as que efectúan os homes.

Indagar e analizar as razóns polas que o proxecto orienta determinadas actividades para as mulleres ou para os homes. Reflexión acerca das oportunidades e restricións que crea esta distribución de actividades para as mulleres e para os homes.

- Como participan as mulleres e como os homes nos distintos ámbitos de interacción?
- Como se valoran as actividades das mulleres e dos homes en cada ámbito de interacción?
- Que estereotipos existen sobre a participación das mulleres e dos homes en cada ámbito de interacción?
- Que efectos se cre que ten esa distribución sobre a vida das mulleres e os homes, así como o benestar da comunidade?

Un **perfil de actividades** identifica as actividades produtivas, reprodutivas e comunitarias dunha persoa, a valoración social e a remuneración e indica o tempo, a frecuencia e o lugar de traballo.

Análise de roles e actividades nos ámbitos produtivo, reprodutivo e comunitario:

- Quen fai que?
- Que fan homes e mulleres, canto tempo lles leva, con que frecuencia, onde?
- Como se complementan entre si as actividades das mulleres coas dos homes?
- Cales son as súas principais responsabilidades, como organizan a súa vida cotiá (o seu tempo), de que tempo dispoñen?
- Cales son as características das actividades asignadas aos homes/mulleres?
- Cales están valoradas e/ou remuneradas?
- Que conflitos se poderían presentar a partir desta distribución de actividades?
- Que implicación ten para o proxecto esta división do traballo?
- Das actividades relacionadas co obxectivo do proxecto, cales realizarán as mulleres e cales os homes?
- A través do proxecto, identificamos algunha iniciativa para promover unha maior igualdade na distribución de cargas de traballo, cambios de roles, promoción da corresponsabilidade en distintos ámbitos?
- Que implicacións poderían ter estes cambios na división sexual do traballo, nas relacións de xénero e na posición e condición das mulleres?

	SECTORES/ÁMBITOS DE INTERACCIÓN (reprodutivo, produtivo, comunitario, político, cultural, etc.)	MULLERES (Número %) Valorado (V)/Alto valor social (AV) Non valorado (NV)/Baixo valor social (BV) Remunerado (R) Non remunerado (NR)	HOMES (Número %) Valorado (V)/Alto valor social (AV) Non valorado (NV)/Baixo valor social (BV) Remunerado (R) Non remunerado (NR)
Actividades xeración ingresos	Agricultura Artesanía Etc.		
Tarefas domésticas e de coidado	Levar auga Limpar a casa Cociñar Coidado nenas/os, anciáns Etc.		
Actividades comunitarias	Organización de reunións Etc.		
Por exemplo Selección da semente	40% V/NR	60% V/R	Produtivo

O **diagrama da rutina cotiá** (dinámica 24 horas) indica as actividades características que levan a cabo mulleres e homes por cada hora da xornada. É posible levar a cabo comparacións dos horarios de distintas persoas, homes e mulleres, áreas rurais e urbanas, persoas de distintas idades, etc. Esta ferramenta resulta útil para determinar o peso das responsabilidades de homes e mulleres e establecer un horario das futuras actividades apropiadas á rutina cotiá de cada un. Tamén permite verificar a información de que se dispón sobre a división sexual do traballo na zona que se vai intervir.

HORARIO	MULLERES		HOMES	
	ADULTAS	NENAS	ADULTOS	NENOS
5:00-6:00 h	Levántanse e preparan o almorzo	Alimentan o bebé	Recollen a madeira	Axudan a recoller madeira
06:00-07:00 h				
07:00-08:00 h				
08:00-09:00 h				
09:00-10:00 h				
10:00-11:00 h				
11:00-12:00 h				
13:00-14:00 h				
14:00-15:00 h				
15:00-16:00 h				
16:00-17:00 h				
17:00-18:00 h				
18:00-19:00 h				
19:00-20:00 h				
20:00-21:00 h				
21:00-22:00 h				
22:00-23:00 h				
23:00-00:00 h				
00:00-01:00 h				
01:00-02:00 h				
02:00-03:00 h				
03:00-04:00 h				
04:00-05:00 h				

Número de horas dedicadas a cada actividade

CATEGORÍAS	Actividades	Mulleres	Homes	Nenas	Nenos
Xeración de ingresos-Ámbito formal	Ensinanza Enfermería Etc.				
Xeración de ingresos-Ámbito informal	Pesca Artesanía Etc.				
Coidado e domésticas	Coidar as nenas/os				
Comunitarias	Comités, etc.				
Ocio	Deportes, etc.				
Autocoidado	Durmir, comer, etc.				
TOTAL					

O uso destas ferramentas é moi relevante para:

- Identificar a dispoñibilidade e a flexibilidade de tempo que teñen homes e mulleres de cara a poder estimar o grao de participación que poderán ter nas actividades que se deriven do proxecto identificado.
- Coñecer a interdependencia e a reciprocidade do traballo de homes e mulleres e as diferenzas ou posibles conflitos.
- Planificar o impacto das accións de desenvolvemento sobre a carga de traballo da poboación beneficiaria e sobre o equilibrio de relacións e responsabilidades de home e mulleres nunha comunidade.
- Visibilizar a división sexual do traballo, a carga de traballo de homes e mulleres e fomentar, a través da sensibilización, a valoración de todas as actividades, a redistribución de tarefas e a corresponsabilidade entre homes e mulleres.

É importante que identifiquemos os elementos de desigualdade entre a carga de traballo e a valoración social e a remuneración das actividades que, na súa maioría, desempeñan as mulleres e as que efectúan os homes, prestar atención a se o proxecto podería orientar/redistribuír determinadas actividades para as mulleres ou para os homes e as oportunidades e restricións que podería xerar esta distribución de actividades.

1.3. Análise de participantes

◎ Análise de potenciais participantes no proxecto

Describir as características de cada categoría dos grupos: intereses, potencialidades, limitacións, necesidades e demandas específicas.

- Quen son? Número de homes e mulleres, nenos, nenas e anciáns (tamén desagregados por sexo).
- Cales son os obstáculos para a plena participación das mulleres? En que medida os ditos obstáculos inclúen a capacidade ou non das organizacións de representar os intereses das mulleres na execución do proxecto?

Posibles participantes

GRUPOS	INTERESES	POTENCIAL	LIMITACIÓNS	NECESIDADES	ANÁLISE XÉNERO	NECESIDADES PROXECTO
Concello	Están interesados e queren participar no proceso de planificación. Teñen un programa para aumentar a concienciación sobre a nova lei de violencia		Non poden participar o primeiro ano	Materiais de formación, cubrir actividades en dúas provincias, firma de acordo		Queren complementar as súas actividades de formación ampliándoas a 2 provincias máis.
Mulleres procesadoras pescado	Xeración ingresos	Recursos non aproveitados, potencial non coñecido	Escaso capital, limitado acceso ao pescado e perda por ataque de insectos	Capital, empoderamento do grupo, habilidades xerenciais, mellora de escolarización, transporte produtos, tecnoloxía procesamento	Dificultades acceso ao crédito, subvencións e capacitación	Crédito, medios transporte, capacitación xerencial e empoderamento, forno para afumar pescado

Grupos beneficiarios

Para coñecer sobre os grupos beneficiarios, proponse a formulación dos seguintes interrogantes por parte do equipo que planifica:

- Homes e mulleres beneficiaranse por igual no proxecto ou convenio?
- Pedíuselles opinión aos grupos de mulleres para a formulación?
- Existe algunha poboación prexudicada?
- Considerouse unha análise onde se coñeza quen terán o acceso e o control dos recursos?
- Como evitar que algunha poboación resulte prexudicada?
- A que poboación maioritaria se destinara a maior cantidade de orzamento?

Necesitarase encher con cifras un cadro da poboación beneficiaria que inclúa:

<table>
<tr><td colspan="10">Poboación beneficiaria-homes</td></tr>
<tr><td colspan="10">Total:</td></tr>
<tr><td colspan="4">Grupo de idade</td><td colspan="4">Grupo socioeconómico</td><td colspan="2">Etnia</td></tr>
<tr><td>Nenos</td><td>Adolescentes</td><td>Adultos</td><td>Anciáns homes</td><td>Alto</td><td>Media-Alta</td><td>Media</td><td>Baixa</td><td>Mestiza</td><td>Xitana/Indíxena/etc.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Poboación beneficiaria-mulleres									
Total:									
Grupo de idade				Grupo socioeconómico				Etnia	
Nenas	Adolescentes	Adultas	Anciás	Alto	Media-Alta	Media	Baixa	Mestiza	Xitana/Indíxena/etc.

Poboación prexudicada		Observacións:
Homes	Mulleres	Como evitar que sexa prexudicada?

◎ Principais participantes: análise de involucrados/as

Modelo 1:

POSIBLES INVOLUCRADOS/AS	ROLES E INTERESES	OBSERVACIÓNS DE XÉNERO
Ex. Goberno local	Solicitantes de proxectos e executores Complementar o seu proxecto Mellorar o seu plan de desenvolvemento, incluíndo o enfoque de xénero	-Plans de desenvolvemento tenden a lles dar prioridade aos proxectos de homes, sen ter en conta a igualdade de xénero -Falta de accións orientadas a abordar brechas de xénero no fortalecemento institucional -Maioritaria participación de homes en toma de decisións
Comunidades homes e mulleres	Beneficiarias/os directos	-Migración masculina e crecente xefatura de fogar feminina -Participación operativa das mulleres nos comités comunitarios, pero non na toma de decisións

Modelo 2:

Os actores que chamamos **decisores** son aqueles que teñen poder para impulsar e/ou executar algunhas das solucións ao problema concreto que aborda o proxecto. Neste ámbito, podemos ir dende o nivel de maior decisión política ao máis instrumental de accións concretas.

Os actores que chamamos **prescriptores** son aqueles que, aínda que non teñen poder directo para impulsar ou executar as solucións que propomos, teñen influencia directa ou indirecta para que estas solucións se leven a cabo. Algúns poden ser aliados relevantes do proxecto e con outros conformarémonos con que non se convertan en opositores.

	APOIAN	NEUTRAIS	OPÓÑENSE
DECISORES			
PRESCRIPTORES			

1.4. Análise de capacidades e vulnerabilidades

Esta análise baséase na idea central de que as fortalezas ou capacidades e as debilidades ou vulnerabilidades das persoas determinan a forma na que responden ante unha crise.

CAPACIDADES Fortalezas existentes nos individuos e grupos sociais. Están relacionados aos recursos físicos e materiais, aos recursos sociais e ás crenzas e ás actitudes das persoas. Desenvólvense a través do tempo e determinan a capacidade das persoas para lle facer fronte a unha crise e recuperarse dela.

VULNERABILIDADES Son os factores a longo prazo que diminúen a capacidade das persoas para lles facer fronte a eventos repentinos ou desastres de certa duración.

A análise de xénero nesta categoría é fundamental, xa que os roles das mulleres difiren moito nestas diferentes formas de organización. O proceso de toma de decisións nos grupos sociais pode excluír as mulleres ou pode ser que as mulleres teñan sistemas desenvolvidos para o intercambio de traballo e bens. As divisións sobre a base do xénero, raza, etnia ou clase poden afectar a estrutura social dun grupo, aumentando a súa vulnerabilidade.

ANALISE DE CAPACIDADES	MULLERES	HOMES
Exemplo: analfabetismo		X
Artesanías	X	

ANALISE DE VULNERABILIDADES	MULLERES	HOMES
Analfabetismo	X	
Inseguridade cidadá		

1.5. Análise do acceso e control dos recursos e dos beneficios

Esta análise axúdanos a coñecer as dinámicas de poder intrafamiliares e intracomunitarias. O acceso e o control restrinxido sobre os recursos e beneficios limita as oportunidades de participación e de toma de decisións dos grupos máis vulnerables ou excluídos, o que limita a súa autonomía e as súas posibilidades de saír da situación na que viven.

<u>Tipos de recursos e beneficios</u> (medibles cualitativa e cuantitativamente)

- *Sociais:* redes de autoaxuda, canles de información, servizos públicos, etc.
- *Persoais:* autoestima, confianza, dignidade social, capacidade de acción, para expresar intereses propios en ámbitos privados e públicos, credibilidade, liderado, etc.
- *Económicos*: traballo, terra, crédito, diñeiro en efectivo, equipamento, alimentos, transporte, facilidades para o coidado dos nenos e nenas, para realizar tarefas domésticas, seguridade social, seguro sanitario, vivenda, servizos de saúde e saneamento, etc.
- *Políticos*: posicións de liderado e mobilización de persoas en cargos de responsabilidade, oportunidades de comunicación, acceso á información, negociación, busca de consensos.

Como facemos un **perfil de acceso e control de recursos e beneficios**?

Elaborar nas táboas que se suxiren unha listaxe especificando en que proporción os homes e as mulleres teñen acceso e control (poder de decisión sobre o seu uso e aproveitamento) dos distintos recursos e beneficios.

ACCESO E CONTROL SOBRE RECURSOS E BENEFICIOS					
	Acceso		Control		OBSERVACIÓNS
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	
Recursos					
Terra					
Educación					
Traballo					
Diñeiro en efectivo					
Equipo					
Capacitación					
Outros					
Beneficios					
Educación					
Ingresos externos					
Necesidades básicas					
Propiedade					
Prestixio					
Poder político					
Outros					

1.6. Análise das necesidades prácticas e dos intereses estratéxicos

Para garantir a promoción da igualdade de xénero a través das nosas accións, é imprescindible que se teñan en conta as necesidades e os intereses particulares específicos de homes e mulleres que, en múltiples casos, son diferentes, xa que parten dunha situación diferenciada no coñecemento e exercicio dos seus dereitos, condicións de vida, grao de autonomía, capacidade de negociación, acceso e control sobre os recursos, exclusión, vulnerabilidade e posibilidades de cambio, debido á división sexual do traballo e á discriminación de xénero existente.

Á hora de realizar a identificación dun proxecto, é imprescindible que se creen as condicións axeitadas para garantir que queden reflectidos os intereses e as necesidades de todos os membros dunha comunidade, a través de consultas máis amplas e da creación de espazos

onde as mulleres poidan expresarse libremente (o cal nalgúns contextos é difícil se se realiza a consulta na presenza de homes). Tamén temos que ter en conta que hai áreas de interese para as mulleres que poden estar excluídas dos ámbitos de decisión e que hai temáticas sobre as que as mulleres non se senten lexitimadas a abordar porque son consideradas de ámbito masculino.

A metodoloxía para elixir debe promover a eliminación das limitacións que poidan existir na identificación das necesidades e intereses prácticos e estratéxicos de homes e mulleres de forma igualitaria.

- Cales son as principais necesidades das mulleres e dos homes derivados dos seus papeis na comunidade?
- Que cumpriría para satisfacer esas necesidades?
- Que se require para transformar os papeis tradicionais de homes e mulleres, co fin de lograr maior equidade?
- Como acadar unha maior participación das mulleres nos espazos de toma de decisións relacionadas co proxecto?
- Como ampliar as opcións de desenvolvemento persoal das mulleres e dos homes?
- Que actividades se poderían incorporar ao proxecto, dentro do seu obxectivo, para responder de maneira diferencial a estas necesidades das mulleres e dos homes?

Análise de necesidades e prioridades

ACTIVIDADES DO PROXECTO*	NECESIDADES E PRIORIDADES PRÁCTICAS		INTERESES ESTRATÉXICOS	
	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES

* Cando se lles consulta sobre as súas necesidades e intereses, poderían suxerir actividades que nos poden axudar a redefinir a matriz de planificación ou que se poderían engadir.

1.7. Análise da participación e do poder

En primeiro lugar, hai que definir que se entende por participación e cales serían as principais características dunha boa participación, logo hai que tomar conciencia dos diversos puntos de vista e intereses que interveñen no proceso de toma de decisións, reflexionar sobre os diversos actores sociais que participan no proxecto e de que maneira lles afectan, tanto negativa coma positivamente:

- Como pode cada un das/os integrantes, actores sociais contribuír ao logro do proxecto?
- Como pode cada un/unha afectar de forma negativa o logro do proxecto?
- Como pode participar cada un/unha no proxecto?
- Determinar cales poden ser os elementos que poden resultan máis significativos para o desenvolvemento do proxecto, analizando o grao de poder e as características dos distintos actores sociais do proxecto

A análise da participación de homes e mulleres nos distintos espazos e na toma de decisións permítenos coñecer en que medida os seus intereses están representados na comunidade, as súas necesidades cubertas e en que grao contribúen ou lideran nos distintos ámbitos e procesos tanto de desenvolvemento persoal, coma familiar e social.

É importante que tamén teñamos en conta que consideramos como participación plena e cal é o grao de participación de homes e mulleres nos distintos procesos. En moitos casos, as mulleres son receptoras pasivas da asistencia, materiais ou servizos, pero non poden decidir sobre a súa subministración; participan en actividades a petición doutros; son consultadas sobre os problemas e necesidades, pero non sobre a análise das causas ou as alternativas de solución. É imprescindible que se potencie que ambos, mulleres e homes, poidan organizarse para atender as súas propias necesidades, planificar solucións para os seus problemas e asumir responsabilidades en todas as fases dos procesos en que se ven involucradas/os.

Algunhas preguntas para a análise de participación:

- En que medida (presenza, composición, función e capacidade) participan os homes e as mulleres na toma de decisións dentro das distintas instancias organizativas e políticas?
- Quen toma as decisións no fogar? Sobre que temas? Quen decide como se reparten os ingresos e os alimentos ou cando se ten que ir ao médico? Que grao de mobilidade teñen e que medios de transporte utiliza cada membro da familia?
- Cales son as limitacións que obstaculizan a participación e a toma de decisións e cales son as posibilidades de cambio para cada un?
- No transcurso do tempo, houbo un aumento de participación e toma de decisións das mulleres? Se foi así, tivo efectos positivos sobre a autoestima das mulleres e na promoción do respecto por parte doutros habitantes da comunidade cara a elas? Poden as mulleres expresar as súas opinións contrarias ás dos homes nas distintas esferas e ámbitos?

◎ Factores de influencia nas relacións de xénero

Existe unha gran variedade de factores que inflúen en maior ou menor medida e de forma máis ou menos inmediata sobre a proclamación e o exercicio de dereitos de homes e mulleres, sobre os roles e responsabilidades asignadas a cada sexo, sobre os valores sociais, as oportunidades e a autonomía da que gozan, etc.

Algúns destes factores poden ter unha grande influencia sobre a condición e a posición dos homes e das mulleres nun determinado contexto e sobre a acción que queremos promover;

polo tanto, é moi importante analizalos en detalle e telos en conta á hora de definir a nosa intervención, xa que ningún é neutral fronte ao fomento da igualdade ou desigualdade de xénero. Realizar esta análise axudaranos a identificar os patróns de desigualdade da zona onde imos traballar.

Estes factores poden resultar positivos ou negativos de cara á promoción da igualdade de xénero, facilitadores ou obstaculizadores; por iso, non debemos esquecer recoller tamén as boas prácticas que se leven a cabo e os seus efectos na zona. Doutra banda, debemos prestarlles especial atención aos teitos de cristal ou barreiras menos visibles ou invisibles que obstaculizan a igualdade de xénero.

Os **factores de influencia** nas relacións de xénero no país e en cada área de traballo para ter en conta poden categorizarse da seguinte forma:

- *Socioculturais* (valores e estereotipos asignados a cada xénero).
- *Políticos e lexislativos* (réxime, representación, esfera de influencia, aliados, conflitos, papel do Estado).
- *Económicos e financeiros* (taxas de pobreza, inflación, repartimento de renda, mercado de traballo, privatización de servizos, etc.).
- *Medioambientais* (contaminación, preservación, recursos).
- *Tecnolóxicos* (grao de desenvolvemento tecnolóxico *vs.* métodos).

Como realizamos unha análise de factores influentes?

De acordo cos seguintes modelos, analizar os distintos tipos de factores de influencia sobre as relacións de xénero (reflectíndoos todos, socioculturais, políticos, económicos, etc.).

Factores relacionados cos roles ou co traballo

	TRABALLO REPRODUTIVO DOMÉSTICO E DE COIDADO	TRABALLO PRODUTIVO	TRABALLO COMUNITARIO
FACTORES SOCIOCULTURAIS FACILITADORES (POSITIVOS)	Que os homes comecen a responsabilizarse dalgunhas tarefas relacionadas co coidado dos fillos/as promove unha maior autonomía das mulleres	Que as mulleres realicen actividades remuneradas aumenta as súas capacidades de negociacion na parella	Participar en grupos organizados de mulleres pode facilitar a súa participación en instancias comunitarias e aumentar as súas capacidades e empoderamento e exercitarse na toma de decisións
FACTORES SOCIOCULTURAIS OBSTACULIZADO RES	A falta de conciencia das mulleres sobre os seus dereitos non permite que poida reivindicalos e iniciar cambios na súa propia vida	A sobrecarga de traballo das mulleres fai que cando hai oportunidades de traballo produtivo estas o deleguen aos homes	A baixa formación e analfabetismo das mulleres provoca inseguridade para sentirse coa capacidade para poder participar e tomar decisións

Análise da toma de decisións

TIPOS DE DECISIÓNS	HOMES	MULLERES
FOGAR		
Económicas- distribución ingresos		
Educación das fillas/os		
Ir ao médico		
Viaxar		
COMUNIDADE		
TRABALLO		
Outras....		

Matriz de relacións de xénero

MULLERES				
ÁMBITO	DECISIÓNS/ROLES	PODER IGUALITARIO (PODER CON)	PODER SOBRE/AUTORI-DADE	SEN PODER/NON AUTORIDADE
FOGAR				
Fillas/os	Educación			**X** Os homes deciden se existe un gasto importante
Traballo doméstico	Limpar a casa		**X** As mulleres deci-den porque son quen o realizan	
		Ambos analizan as necesidades familiares...		
COMUNIDADE				

HOMES				
ÁMBITO	DECISIÓNS/ROLES	PODER IGUALITARIO (PODER CON)	PODER SOBRE/AUTORIDADE	SEN PODER/NON AUTORIDADE
FOGAR				
Fillas/os	Educación			
Saúde	Ir ao médico			
	Uso de crédito			
COMUNIDADE				

1.8. Análise da capacidade das organizacións participantes

Para garantir a integración do enfoque de xénero en todo o noso quefacer, é imprescindible que haxa vontade política da nosa organización e de todas as organizacións participantes e que o persoal técnico estea axeitadamente sensibilizado e formado. Por iso é importante que coñezamos ben os límites, posibles obstáculos e oportunidades que existen nas organizacións participantes. Para iso, na fase de identificación, debemos analizar as percepcións e actitudes do persoal masculino e feminino da institución e o grao de institucionalización de xénero en todas as áreas de traballo, incluíndo a cultura organizacional (estatutos e ámbito de traballo da institución, historia e cultura da organización, flexibilidade, vontade de cambio, estruturas de responsabilidade, recoñecemento e valoración de aptitudes profesionais, etc.).

Algunhas preguntas para a análise son:

- Existe algunha política institucional para o desenvolvemento de proxectos de forma participativa?
- Hai algunha política institucional que motive a integración equitativa das mulleres ao proceso de desenvolvemento?

- A información que sistematiza a institución está desagregada por sexo?
- Recóllese información sobre situacións e temáticas de especial importancia para as mulleres e as relacións de xénero?
- No equipo de traballo hai mulleres e homes? Cales son as súas posicións e roles?
- Existe algunha política institucional de accións afirmativas?

◎ Análise das organizacións que participarán no programa

- Teñen a información desagregada por sexo?
- Os proxectos teñen incorporado o enfoque de xénero?
- Recolleron ou sistematizaron información sobre situacións e temas que son especialmente importantes para as mulleres e as relacións de xénero?
- Existe paridade nos seus equipos técnicos e directivos?
- Contan cunha política ou estratexia de xénero?
- Priorizan a igualdade de xénero e a promoción dos dereitos das mulleres nas súas actuacións?
- Outras preguntas...

Análise de participación – Tipos de organizacións sociais existentes

NOME	OBXECTIVOS PRINCIPAIS	NÚMERO MULLERES	NÚMERO HOMES	NIVEL DIRECTIVO	
				MULLERES	HOMES

1.9. Análise das principais brechas de xénero (análise de problemas)

BRECHAS DE XÉNERO	Exemplo	EFECTOS BRECHAS DE XÉNERO INMEDIATOS MEDIO PRAZO LONGO PRAZO		
PROBLEMA IDENTIFICADO1	Desigualdades no acceso ao crédito, maiores dificultades para as mulleres.			
Causas inmediatas: -Ámbito familiar -Ámbito comunitario -Ámbito económico -Ámbito estatal	Familiar: falta de autoconfianza, incerteza sobre finanzas, restricións sociais de mobilidade a outras comunidades ou á cidade As entidades bancarias están na cidade			
Causas a medio prazo: -Ámbito familiar -Ámbito comunitario -Ámbito económico -Ámbito estatal	Falta de formación das mulleres, non falan inglés, etc. Mercado bancario: procedementos complexos			
Causas estruturais: -Ámbito familiar -Ámbito comunitario -Ámbito económico -Ámbito estatal	As mulleres non teñen a titularidade na propiedade das súas casas ou da terra Necesitan o permiso do marido ou do pai para pedir un crédito			
PROBLEMA IDENTIFICADO 2				
ETC.				

Fase 2. **Planificación e formulación**

Como xa viamos na epígrafe anterior ("Identificación"), é moi importante realizar unha análise de xénero en todas as etapas do proxecto polos seguintes motivos:

- Axúdanos a asegurarnos de que tantos homes coma mulleres participen e se beneficien equitativamente das accións que se han levar a cabo e dos recursos que se xeren.
- Examina as causas fundamentais das desigualdades de xénero existente e permítenos analizar a forma de abordalas a través das nosas accións:
    a. Para garantir que non contribuímos a perpetuar as desigualdades de xénero, que os desequilibrios tradicionais de poder non actúan contra o avance e os dereitos das mulleres.
    b. Para contribuír a transformar as actitudes e prácticas discriminatorias e a reequilibrar as relacións de xénero.
- Aumenta a eficacia das nosas accións ao potenciar unha maior redistribución dos recursos, apoio específico aos colectivos máis vulnerables e, polo tanto, unha maior xustiza social.
- Promove unha maior sustentabilidade, mediante a abordaxe dos obstáculos ao desenvolvemento equitativo.

A formulación do proxecto realizarase en función da información obtida no diagnóstico e identificación. Tomando como referencia estes datos e as necesidades identificadas nunha poboación ou zona determinada, enunciaranse uns obxectivos, enumeraranse e calendarizaranse unhas actividades que produzan uns resultados que mediremos mediante uns indicadores e orzaranse estas actividades a través das que se cumprirán os obxectivos xa mencionados. Porén, loxicamente, se o diagnóstico/identificación se realizou con perspectiva de xénero (identificando as necesidades, prioridades e problemas específicos de mulleres e homes e, por exemplo, matizando que as necesidades tanto prácticas coma estratéxicas detectadas



son diferentes para mulleres, homes, nenas, nenos, poboacións ou grupos de diferentes idades entre outros) brindaranos información que nos dará as pautas necesarias para expoñer un proxecto que teña en conta transversalmente, entre outros, os resultados esperados e o posible impacto das súas accións. Ademais, débese pór especial atención na linguaxe para que sexa inclusiva e para que quede constancia implícita tanto nos obxectivos coma nos resultados. Así mesmo, hai que lle prestar especial atención á elaboración dos orzamentos, que deben reflectir todo o necesario para lograr traballar con equidade e que o acceso e o control dos recursos non recaia soamente en mans masculinas.

2.1. Antecedentes e xustificación: análise da situación de xénero e análise de participantes

Para a formulación necesítase contar inicialmente cos antecedentes da problemática e como afecta esta tanto a homes como a mulleres. Os temas que se van tratar son os seguintes:

1. Antecedentes

Nesta epígrafe é importante sinalar que pasou nos últimos tempos con relación á problemática. Por exemplo, se é o tema de violencia intrafamiliar e de xénero (VIFX), cal foi o seguimento que se lles fixo ás convencións e tratados internacionais sobre VIFX?, que se fixo no país para iso?, cales son os nós críticos que existen dende o marco xurídico e legal?, cóntase con datos fiables para avaliar os avances e os obstáculos?, cal foi a evolución nos últimos anos?, que factores puideron influír?

2. Xustificación

Co coñecemento da problemática e a análise previa na identificación, pódese xustificar o motivo polo que é importante abordar o tema nunha área específica.

3. Como lles afecta a problemática ás mulleres e aos homes?

Cales son os principais efectos?

Esta pregunta respondería a quen sofren de VIFX, como exemplo, e desagregadas por sexo, grupos de idade, etnia, localización, características socioeconómicas, etc.

Análise da poboación que sofre a problemática

Poboación masculina que sofre de (...). Total:									
Provincia/Cantón/Parroquia									
Grupo de idade					Grupo socioeconómico			Etnia	
Nenos	Adolescentes	Adultos	Anciáns	Alto	Media-Alta	Media	Baixa	Mestiza	Xitana/Indíxena/etc.

Poboación feminina que sofre de (...). Total:									
Total:									
Provincia/Cantón/Parroquia					Grupo socioeconómico			Etnia	
Nenas	Adolescentes	Adultas	Anciáns	Alto	Media-Alta	Media	Baixa	Mestiza	Xitana/Indíxena/ etc.

4. Existen desigualdades de xénero provocadas polos efectos da problemática?

É importante que cando se especifiquen as desigualdades de xénero se sinale a posición e as condición das mulleres e dos homes, logo de ser vítima de maltrato. Que oportunidades teñen ou carecen delas para o seu restablecemento?, con que vantaxes contan os homes para manter en silencio, por exemplo, dentro dos seus fogares, situacións de violencia?, teñen os homes máis oportunidades que as mulleres?, quen contan con independencia económica?

5. Resultados de investigacións, enquisas, decretos, estatísticas, mapa de situacións, que aborden a problemática e a área de traballo.

6. Estratexias da cooperación internacional (exemplos)

a. Plan director AECID
b. PACI anuais
c. Estratexia de xénero da cooperación española
d. Estratexia país
e. Plan de desenvolvemento nacional

7. Protocolos e convencións

- Convención para a eliminación da violencia - CEDAW (Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller).
- Declaración de Viena (Conferencia Mundial dos Dereitos Humanos - Declaración e Programa de Acción de Viena).
- Protocolo facultativo da CEDAW (Protocolo facultativo da Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller).
- Sistema de dereitos universais con enfoque de xénero.
- Plataforma de Beijing para a Acción.
- Plan de acción de xénero da UE.
- Etc.

2.2 Identificación e selección da estrutura institucional e/ou coparte

Para a selección de copartes débese coñecer se a súa estrutura institucional conta cunha estratexia de xénero interna ou, en caso contrario, se se necesita fortalecela como apoio a un proceso de incorporación do enfoque de xénero. Tamén debe existir unha predisposición para a inclusión de criterios de xénero en todo o ciclo do proxecto e en todos os niveis da organización.

En proxectos con enfoque de xénero, para acadar o fortalecemento das capacidades institucionais das copartes en materia de xestión é importante lograr coordinacións e/ou convenios con organizacións a favor dos dereitos das mulleres e dos homes.

Identificación e selección da estrutura institucional e/ou coparte

Para que estes elementos sexan máis visibles, é preferible contar cunha táboa como se mostra a continuación:

Organización	Contan con estratexias de equidade e igualdade de xénero?	En que ámbitos lles interesaría traballar?	Que recursos posúen?	Aspectos que necesitan fortalecer	Área de traballo	Contactos
Organizacións indíxenas/rurais/etc.						
Organizacións de mulleres						

Estes mesmos criterios tamén se deben analizar con actores/as involucrados e potenciais, como se mostra no exemplo seguinte, mediante unha matriz:

Actores/as involucradas/os	Alcalde/sa	Grupos de mulleres	Líderes das comunidades (separar por comunidades)
Nivel de poder	Alto poder		
Nivel de influencia	Alta influencia		
Responsabilidades	Dar directrices sobre concesións, proxectos, políticas municipais, etc.		
Competencias	Administrar e gobernar		
Interese polo convenio, proxecto e/ou temática para traballar	Pode manifestarse se ten interese máximo, medio ou mínimo; sobre todo, se previu a inclusión da temática no traballo da organización/institución		
Recursos con que contan	Revisar como está neste período o contacto e a incidencia política coa cidadanía (cumprimento de promesas, transparencia) e se existen as condicións para o traballo coa temática		
Conflitos potenciais	Considerar en entrevistas persoais e na análise de políticas se existe resistencia ou non á temática		
Estratexias de intervención			

2.3. A matriz de planificación

É importante realizar unha planificación participativa dende o enfoque de xénero:

- Empregando metodoloxías que posibiliten a participación activa do grupo beneficiario (mulleres e homes).
- Baseando a planificación nos resultados da análise de contexto realizado.
- Organizando as sesións, tendo en conta as necesidades dos grupos beneficiarios (lugar, horario, etc.).
- Adaptando os métodos de planificación para a poboación analfabeta.
- Asegurando que todas as persoas participantes teñan as mesmas oportunidades para expresar o seu punto de vista.
- Unha vez que se realice a matriz de planificación, é importante que analicemos os distintos compoñentes que a conforman para asegurar que se integrou o enfoque de xénero.
- Os obxectivos xerais responden ás necesidades estratéxicas de xénero e indican cal vai ser a súa contribución á mellora da situación e condición das mulleres.
- O obxectivo específico está definido con relación a mulleres e homes.
- Identificáronse resultados e actividades para asegurar a participación activa das mulleres no proxecto e a cobertura das súas necesidades prácticas.
- Os indicadores están desagregados por sexo e incorporáronse indicadores de xénero para medir os resultados e a consecución dos obxectivos en relación coas mulleres e homes e a promoción da igualdade de xénero.
- Identificáronse indicadores de xénero para avaliar en que medida os obxectivos contribuíron a promover a igualdade de xénero.
- Os factores externos de xénero identificáronse como unha parte importante das hipóteses que afectan o proxecto, diferenciando os efectos diferenciados para mulleres e homes.
- Estase garantindo o acceso e o control dos recursos e beneficios do proxecto de forma equitativa a mulleres e homes.
- Indicáronse os recursos do proxecto achegado tanto por mulleres coma por homes e valoráronse de forma igualitaria os correspondentes á esfera doméstica e de coidado.
- As condicións previas identificaron factores que poden afectar o desenvolvemento dos aspectos de xénero; por exemplo, formación e sensibilización do persoal involucrado.
- Elaboráronse orzamentos de xénero.

É importante que a elaboración da matriz sexa un proceso participativo onde opinen homes e mulleres das comunidades, de institucións, líderes, entre outros.

Planificar de forma participativa é:

- Apropiarse dos resultados obtidos durante a fase de identificación para a elaboración da matriz.
- Utilizar metodoloxías que involucren a poboación beneficiaria conformada por homes e mulleres.
- Asegurarse de que os e as participantes expresen equitativamente os seus puntos de vista con igualdade de oportunidades.

2.3.1. Análise de problemas (causas e efectos), obxectivos, alternativas, políticas e acceso e control dos recursos que xerará o proxecto

◎ Análise de problemas

Á hora de comezar a planificar/formular un proxecto cando analicemos os principais problemas detectados, é moi importante que nos preguntemos se a devandita problemática afecta da mesma forma a mulleres ou a homes e se provén das mesmas causas.

Por iso, cómpre revisar se o diagnóstico reflectiu equitativamente os intereses e as necesidades prácticas e estratéxicas específicas de cada colectivo e a visión de homes e mulleres acerca dos principais problemas existentes e as súas causas.

Para realizar unha análise de problemas dende o enfoque de xénero, debemos ter en conta quen identificaron a principal problemática, ampliar a representación das mulleres e os seus colectivos nos encontros para a elaboración participativa da árbore dos problemas e, se cómpre, celebrar sesións exclusivas con mulleres e homes separadamente. Desta forma, podemos fomentar unha participación equitativa de ambos os dous sexos e contar cunha visión máis completa, determinar se a problemática identificada é priorizada por ambos os dous sexos e se afecta de modo diferenciado a homes e a mulleres. Así mesmo, é moi importante que identifiquemos as principais brechas de xénero e as dinámicas existentes nas relacións entre homes e mulleres. É importante lembrar que non pode considerarse a unidade doméstica ou familia como unha unidade homoxénea, dando por feito que todas as persoas que a conforman teñen os mesmos problemas, necesidades e intereses e que se benefician por igual dos resultados do proxecto, xa que en moitos casos algúns membros benefícianse a expensas doutros.

De acordo con esta información, debemos formularnos como abordar os problemas específicos derivados das brechas de xénero e das pautas discriminatorias detectadas, en lugar dos posibles problemas "xerais" identificados.

A integración do enfoque de xénero nesta fase é crucial, xa que o tipo de intervención para realizar vai estar determinada pola forma en que se analizan e identifican os problemas.

◎ Análise de causas e efectos

A continuación, debemos coñecer cales son as causas dos problemas identificados e cal cremos que pode ser o impacto e os efectos directos das nosas accións sobre as relacións de xénero.

Se ao longo da etapa da identificación se realizou unha axeitada análise das brechas de xénero e das pautas discriminatorias existentes e as súas causas, unha vez realizada a análise de problemas debemos sistematizar a información sobre os factores influentes e sobre as súas causas e realizar unha estimación do impacto e os efectos que terán as accións deseñadas sobre ambos os dous sexos e sobre as relacións de xénero.

Exemplo: cómpre comprobar os efectos que terá a introdución de novos medios técnicos sobre a vida dos homes e das mulleres con respecto a, por exemplo, o mantemento ou a creación das posibilidades de emprego e remuneración. Isto pode preverse analizando un cambio nas condicións do perfil de actividades e se a participación das mulleres e dos homes nos distintos espazos se verá favorecida ou obstaculizada e, en caso necesario, prever modificacións compensatorias.

◎ Análise de obxectivos

Mediante a análise de obxectivos, procederase a describir a situación que prevalecerá unha vez resoltos os problemas e identificadas as diferentes solucións e alternativas para levar a cabo. Todo iso debe realizarse en todo caso dende o enfoque de xénero e contando con información desagregada por sexo.

Os obxectivos xerais e específicos contribuirán a resultados de desenvolvemento a longo prazo e contribuirán ao logro/promoción da igualdade de xénero se se formulan axeitadamente en función da problemática identificada (dende o enfoque de xénero). É dicir, se se analizaron as necesidades prácticas e estratéxicas de homes e mulleres da poboación meta e se se especificaron claramente cales serán os beneficios derivados da acción para homes e mulleres de forma diferenciada. No caso de que na árbore de problemas non se reflictan os problemas específicos das mulleres ou respecto das relacións de xénero, recoméndase que se reformulen previamente a definir os obxectivos definitivos da acción.

Na análise de obxectivos, debe indicarse de maneira precisa quen serán os grupos implicados que se responzabilizarán do seu logro e/ou a poboación beneficiaria das accións, desagregando a información o máis posible por sexo, clase, idade, profesión, etc.

Así mesmo, no momento de expoñernos aos obxectivos dun proxecto ou convenio, debe existir unha ollada que apunte a como diminuír as brechas de xénero e en que medida. Cando diminúen as brechas de xénero, lógrase o cumprimento das metas propostas.

Cómpre coñecer que "brecha" é a diferenza e distancia dun comportamento ou unha situación específica en correlación a outra interna no mesmo indicador.

Pola súa banda, "brecha de xénero" calcula tanto as distancias coma as diferenzas con referencia á situación, posición e condición de mulleres e homes e poden existir polo acceso aos dereitos fundamentais de maneira diferenciada.

Existen factores que enfatizan as brechas de xénero, como por exemplo: a condición étnica, a localización territorial (urbana, periurbana, rural, etc.) e os niveis de pobreza.

O seu coñecemento axúdanos a explicar as desigualdades e a falta de equidade na sociedade dende o punto de vista de xénero e son importantes para estimar diferenzas existentes entre homes e mulleres.

Elaboración de obxectivos con base nas brechas de xénero

Os obxectivos poden apuntar á diminución das brechas de xénero, por exemplo, con relación a:	Condición e posición dos homes ante...	Condición e posición das mulleres ante...	Elaboración do obxectivo...
Traballo: participación laboral feminina e as súas barreiras de acceso, división sexual do traballo, calidade dos empregos, dereitos laborais (por situacións como o embarazo e a lactación), seguridade social, formalización (firmas de contrato), ingresos, acoso sexual en centros laborais, entre outros.			
Violencia intrafamiliar e de xénero (VIFX): porcentaxe de maltrato físico, psicolóxico e sexual; porcentaxe de casos denunciados, audiencias e sentenzas.			
Economía: - Acceso a créditos para emprendementos produtivos, conformación de empresas e iniciativas económicas sustentables, participación en capacitacións e cursos de superación profesional en temas relacionados con técnicas e ferramentas financeiras, xeración de utilidades e a perdurabilidade de emprendementos, xestión e negociación en actividades de exportación e importación, manexo e acceso á tecnoloxía. - Se se conta co manexo de sociedades populares de investimento (SPI), existen brechas específicas na obtención de créditos por cooperativas e/ou bancos, na introdución e captación do mercado, no deseño de campañas publicitarias, capacitación e superación, acceso á información, participación e asociación, na constitución dun capital de traballo, entre outras.			
Saúde: preséntanse inequidades en temas como estado de saúde, calidade e utilización dos servizos de saúde, financiamento da atención, etc.			
Pobreza: necesidades básicas insatisfeitas (NBI), niveis de indixencia (considerando a etnia), acceso a auga potable, enerxía eléctrica, sistemas de eliminación de excretas, comunicación e información			
Educación: acceso á educación (niveis de escolaridade diferenciando as oportunidades da poboación rural con relación á poboación urbana), riscos e consecuencias da deserción escolar por embarazo adolescente, garantía de mellores oportunidades laborais a partir dunha educación superior, publicacións educativas con representacións sobre o feminino e o masculino, segmentación por unha orientación vocacional para homes e mulleres diferenciada no estudo de especializacións en formacións técnicas e universitarias, etc.			

◎ Análise de alternativas - Actividades potenciais

Na análise de alternativas, avaliaremos e seleccionaremos as solucións para os problemas identificados en función dos obxectivos que nos propoñamos.

Cómpre que abordemos as seguintes preguntas para garantir que a través das accións seleccionadas contribuamos á igualdade de xénero:

- Como se van executar as actividades? Procedementos, prácticas, metodoloxías.
- Quen vai participar na súa execución? Cal vai ser a distribución de tarefas? Existe algunha estrutura ou procedemento de comunicación, coordinación? Que papel xogan homes e mulleres?
- Quen se beneficiará dos resultados das accións que se emprendan?
- Cal vai ser o impacto das accións sobre homes, mulleres e sobre as relacións de xénero?
- De que forma van contribuír as accións a fomentar relacións de xénero máis equitativas, á redistribución de responsabilidades, tarefas, recursos, oportunidades e beneficios? E a mellorar a condición e a posición das mulleres?

◎ Análise de políticas

Así mesmo, debemos analizar as políticas que van rexer a execución das accións.

Debemos ter en conta que as diferentes políticas se poden categorizar en función do grao en que recoñecen e abordan a discriminación de xénero:

POLÍTICAS CEGAS AO ENFOQUE DE XÉNERO

Non recoñecen ningunha distinción entre os sexos, parten da visión patriarcal tradicional e, por tanto, perpetúan as existentes relacións de xénero e tenden a excluír as mulleres ou a relegalas aos seus roles tradicionais.



REPENSANDO OS PREXUÍZOS E SUPOSICIÓNS

REPENSANDO AS PRÁCTICAS



POLÍTICAS DE XÉNERO

Todas recoñecen que tanto os homes como as mulleres son axentes de desenvolvemento e que se lles outorgan distintos papeis e niveis de participación e gozan dos beneficios dos procesos de desenvolvemento de forma desigual.

⊚ Análise de acceso e control dos recursos que xerará o proxecto

Nesta etapa identificaremos os tipos de recursos e beneficios que o proxecto necesitará, con cales contamos, cales se xerarán e quen gozará do seu acceso e control (desagregando por sexo, clase, idade, etc.) e formularemos indicadores de seguimento que nos permitan avalialo ao longo da execución das accións.

2.3.2. Desenvolvemento das actividades, medios necesarios e resultados do proxecto

Para este proceso é importante ter claros os obxectivos, identificar de forma efectiva a poboación beneficiaria, especificar dentro das prioridades e intereses da poboación beneficiaria os que sexan específicos das mulleres e coñecer cal é a representación das mulleres en postos directivos e de toma de decisións.

⊚ Consideracións xerais

As actividades, medios e resultados do proxecto deben realizarse mediante un procedemento participativo coma este onde se lles consulte a homes e a mulleres. Polo cal:

- Deben especificar, por separado, cales corresponderán a home e cales a mulleres.
- Non se deben reforzar estereotipos de xénero.
- Débese prever que non existan situacións de conflitos entre homes e mulleres por preferencias nuns temas ou outros e, no caso de que acontezan, débense planificar actividades que solucionen os devanditos conflitos.

Nunha matriz de planificación, as actividades, resultados e medios contan con enfoque de xénero:

Se nas **actividades** do proxecto participan homes e mulleres con igualdade de oportunidades e equitativamente; descríbese a forma como participan, as organizacións da comunidade, os grupos de mulleres, as organizacións de mulleres, as asociacións, entre outras, están integradas ás actividades planificadas, etc.

Se nos **resultados** se especificaron, desagregados por sexo, cales corresponderán a uns ou a outras e se son análogos coas necesidades e intereses de mulleres e homes.

No tocante aos **medios** achegados, se estes contribúen a unha efectiva participación de homes e mulleres; se existen recursos (considerando o orzamento e a temporalidade) para que se logre unha participación equitativa e se se levan rexistros, como liñas base, análise situacional de xénero, etc.; se se prevén as necesidades de homes e mulleres de acordo coa distribución e o uso do seu tempo; se se conta cun orzamento con partidas asignadas especialmente para actividades que teñen que ver coa perspectiva de xénero dentro do proxecto ou convenio.



Na **formulación**, cómpre realizar unha actividade participativa de análise do documento de formulación que sinale os elementos positivos e negativos das actividades do proxecto ou convenio. Para isto, proponse un evento participativo entre as organizacións beneficiarias e o equipo planificador.

A matriz inicial de formulación será flexible aos cambios e criterios cando se realicen actividades como a que se propón a continuación:

Equipos e materiais: débense levar copias coa planificación da matriz, a cal foi froito da sistematización dos datos na fase de identificación e elaborada polo equipo de planificación. Uns papelógrafos cun diagrama que poida ser cuberto.

Quen serían as persoas que participen? Equipo de planificación, grupos de mulleres e grupos comunitarios.

Cales son os pasos para realizar grupos focais ou reunións?

1. Separar os asistentes en grupos de non máis de cinco persoas que analicen o documento entregado nos aspectos positivos e/ou negativos para a comunidade.
2. Lograr que as persoas de cada grupo modifiquen e opinen posteriormente, na sesión plenaria do encontro, onde cada grupo presentará as súas achegas e as súas respectivas conclusións.

2.4. Os indicadores de xénero e as fontes de verificación

◎ Indicadores de xénero

Os indicadores apuntan cara a feitos ou datos concretos que proban a existencia de cambios oportunos cara aos resultados e impactos buscados.

A utilización de indicadores de equidade de xénero é imprescindible polas seguintes razóns:

- Para facer visible o invisible: os indicadores permítennos ver as desigualdades entre homes e mulleres nos distintos ámbitos e graos.
- Para poder obter unha visión máis ampla e comparar a situación e resultados con outros contextos, en relación con outras comunidades, provincias, rexións, etc.
- Para coñecer as tendencias e a evolución, os resultados da aplicación dos mesmos indicadores en distintos momentos, permítenos ver se mellorou ou empeorou a situación en materia de igualdade ao longo do tempo.
- Para medir o impacto de políticas, programas ou proxectos: os indicadores permítennos ver se as accións implementadas e outros factores externos contribúen ou non á igualdade de xénero no contexto.

Indicadores desagregados por sexo: permítennos medir o grao de consecución dos obxectivos de maneira diferenciada con relación a homes e mulleres, é importante que tamén teñamos en conta outros factores que reflictan as diferenzas existentes entre os distintos colectivos e persoas. Grazas aos indicadores desagregados, pódese demostrar o impacto diferenciado que teñen as accións sobre homes e mulleres e como en moitos casos as mulleres son excluídas dos procesos de desenvolvemento debido á discriminación de xénero.

Indicadores de xénero: son variables de análise que nos describen a situación e a posición das mulleres e dos homes en cada contexto e as relacións entre os dous xéneros e permítennos medir a evolución que se pode producir ao longo do tempo na promoción da equidade. Podemos medir a situación e a posición das mulleres, por exemplo, en relación cos homes, en relación con outra época, en relación con outros contextos xeográficos tanto cualitativa coma cuantitativamente. Tamén é importante que avaliemos e midamos a percepción que se ten dos cambios producidos.

◎ Construción de indicadores de xénero

Para construír e identificar indicadores de xénero, é importante que se analicen aspectos como os seguintes:

- Axudar a medir o progreso dos obxectivos xerais, obxectivos específicos, actividades e resultados tanto para mulleres coma para homes.
- Considerar os intereses e as necesidades prácticas e estratéxicas.
- Permitir a medición do impacto de xénero.
- Considerar que existe o rol de xénero.
- Indicar cambios de status de homes e mulleres nun lapso de tempo.
- Considerar se un convenio ou proxecto afecta os roles de xénero.

Elaboración e deseño de indicadores de xénero:

- Formularse os obxectivos do proxecto ou convenio con enfoque e perspectiva de xénero.
  - Analizar e identificar as brechas de xénero.
  - Situación antes e despois.
  - Normas e recursos asignados a homes e a mulleres.
  - Nivel de participación.
  - Coñecer os ámbitos específicos nos que se vexan diferentes situacións entre homes e mulleres.
- Seleccionar os indicadores a partir da súa clasificación.
- Ordenar a presentación de indicadores.
- Na construción de indicadores débese: desagregar por sexo (pois as cifras e datos agregados para mulleres e homes non permiten ver canto de relevante é un proxecto para mulleres e homes).
- Evitar indicadores en termos absolutos, pois os enunciados en termos relativos son mellores para coñecer as relacións entre homes e mulleres.
- Seleccionar o marco cronolóxico dos indicadores.
- Analizar os efectos directos e indirectos (non se debe confundir efectos con impactos). Existen efectos brutos e netos: os efectos brutos son aqueles que abordan os cambios producidos dende o inicio ata o final do proxecto, aínda que tamén se poden ver nun período específico de tempo durante a execución; mentres que os efectos netos ofrecen a relación causal entre as accións e a situación de homes e mulleres.

Tipos de indicadores

a. Indicadores cuantitativos.

Miden os cambios nun contexto inicial determinado e asisten no coñecemento dos cambios sociais acontecidos. Refírense en forma numérica ás relacións obxectivas e materiais de fenómenos ou feitos producidos na realidade natural ou social.

Entre os indicadores cuantitativos, sinálanse os seguintes: rangos, estratos dunha estrutura, idade, coeficientes, ratios, tendencias e índices de conduta dun fenómeno nun período de tempo.

b. Indicadores cualitativos.

Son os que provén información sobre os cambios suscitados a partir do status social, niveis de xurisdición, na formación de opinións e intereses ou puntos de vista de homes e mulleres considerados dentro da poboación beneficiaria, aínda que tamén se consideran os efectos indirectos sobre a poboación en xeral.

Refírense a calidades, características ou fenómenos imperceptibles e están asociados a apreciacións, habilidades prácticas, opinións, feitos, etc. Para a súa formulación requírese de escalas.

c. Indicadores mixtos.

Permiten a verificación dos cambios cualitativos e, paralelamente, establecer en cantos homes ou mulleres, organizacións e/ou entidades e institucións se rexistran os cambios. Nos indicadores mixtos sempre se presenta unha unidade de medida (número e/ou porcentaxe) e unha unidade de verificación (tipo, grao e/ou nivel).

d. Indicadores de carácter económico.

Indicadores de eficacia. Enténdese a eficacia como o vínculo existente entre os obxectivos trazados e os resultados acadados. Este tipo de indicadores mostran como as actuacións axudan a estreitar as brechas de xénero, xa que axuda a medir a situación diferencial de mulleres e homes no inicio do proxecto ou convenio e ao final, aínda que tamén son indicadores que poden avaliarse en períodos anteriores á finalización. Polo tanto, mediante a eficacia mídese o efecto a partir do cumprimento dos obxectivos propostos, analizando deste xeito os efectos directos.

Indicadores de eficiencia. Asocian o resultado do convenio e/ou proxecto cos custos providos na execución. Como exemplo, un convenio ou proxecto é máis eficiente se cos mesmos recursos manexados (equipos e subministracións, persoal contratado, etc.) obtén máis resultados ou, se empregando menos recursos, obtén os mesmos ou máis resultados. Pódense asociar aos recursos empregados tanto por homes coma por mulleres e como estes contribúen a un mellor desenvolvemento.

Indicadores de impacto. Deben desagregarse por sexo e refírense ás persoas afectadas (considerando os efectos directos), así como tamén ás persoas que non son beneficiarias directas.

e. Indicadores de empoderamento.

De particular importancia son os indicadores de empoderamento, que nos permiten medir a forma en que os homes e as mulleres toman as súas propias decisións, se autodefinen, controlan os recursos e beneficios en todos os ámbitos, participan nos distintos procesos, se organizan, etc.

f. Indicadores específicos de xénero.

O *índice de desenvolvemento humano relativo ao xénero (*IDX) é un indicador social similar ao índice de desenvolvemento humano (IDH) e que mide as desigualdades sociais e económicas entre homes e mulleres. Baséase nos seguintes tres compoñentes e indicadores: vida longa e saudable (medido pola esperanza de vida ao nacer, segundo o sexo), educación (medida pola taxa de alfabetización de adultos e a taxa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria e terciaria por sexo) e o nivel de vida digno (medido pola estimación e os ingresos percibidos por sexo).

O *índice de potenciación de xénero* (IPX) é un indicador social que mide o nivel de oportunidades das mulleres. Polo tanto, mide tamén as desigualdades en tres dimensións de participación das mulleres, mide as desigualdades entre homes e mulleres no plano das desigualdades. As dimensións e os seus indicadores son: participación política e poder de decisión (medido pola proporción de mulleres e homes con escanos parlamentarios), participación económica e poder de decisión (medido pola participación de mulleres e homes en postos lexisladores,

alto funcionariado ou dirección e participación de mulleres e homes en postos profesionais e técnicos) e o control sobre os recursos económicos (estimación de ingresos percibidos por mulleres e homes).

Estes indicadores utilízanse cada ano no Informe sobre o desenvolvemento humano do PNUD, que acompaña a outro indicador máis xeral, o índice de desenvolvemento humano (IDH), para medir o progreso que se deu no ámbito da loita contra a pobreza.

Exemplos de indicadores

Indicadores de participación

Obxectivo: identificar a falta de paridade no acceso ás responsabilidades.

- Porcentaxe de mulleres inscritas no ensino postescolar.
- Dereito ao voto das mulleres.
- Porcentaxe de mulleres elixidas no Parlamento.
- Porcentaxe de mulleres no Goberno.

Indicadores de actividade económica das mulleres

Obxectivo: identificar a falta de paridade na economía.

- Taxa de actividade económica das mulleres.
- Porcentaxe de traballo non remunerado efectuado polas mulleres.
- Porcentaxe de mulleres que exercen unha profesión liberal ou técnica.
- Segregación sexual en certos tipos de traballo.

Indicadores ligados á sanidade e á familia

Obxectivo: identificar o nivel de autonomía das mulleres con respecto á sanidade e á familia

- Esperanza de vida de homes e mulleres.
- Acceso á alimentación e á atención médica nas diferentes etapas do ciclo vital.
- Número de mutilacións xenitais.
- Número de fogares femininos.
- Indicadores de igualdade entre homes e mulleres.

Fontes de verificación

Para os indicadores cuantitativos, os principais métodos e instrumentos utilizados fundamentalmente para verificalos son os seguintes: as entrevistas estruturadas, os modelos matemáticos, os censos, as enquisas e os modelos econométricos. No caso das unidades de verificación dos indicadores cualitativos están o grao, o nivel, os tipos, etc. Entre os métodos e as técnicas para verificalos, está a entrevista en profundidade semiestruturada, observación participante, observación non participante, os testemuños, as memorias, historias de vida, gravacións, resultados dos grupos de interese e focais, os obradoiros, encontros das organizacións e da comunidade, fotografías, vídeos, entre outros.

Análise de xénero na matriz de planificación

	Lóxica da intervención	Indicadores	Fontes de verificación	Hipóteses
Obxectivo xeral (OX)	Refírense os obxectivos xerais explicitamente a mulleres e homes? Inclúen os OX beneficios tanto para mulleres coma para homes? Reflicten os OX as necesidades estratéxicas de xénero?	Permiten os indicadores medir o progreso dos OX tanto en relación cos mulleres coma cos homes e as relacións de xénero? Inclúese algún indicador que permita medir o impacto de xénero dos OX?	Están os datos dispoñibles desagregados por sexo? Analizáronse en termos de xénero?	Cales son os factores externos necesarios para garantir a sustentabilidade do impacto positivo de xénero dos OX?
Obxectivo específico (OE)	Está o OE suficientemente definido con relación a mulleres e homes?	Permiten os indicadores medir o progreso do OE tanto en relación coas mulleres coma cos homes e as relacións de xénero? Inclúese algún indicador que permita medir o impacto de xénero do OE?	Están os datos dispoñibles desagregados por sexo? Analizáronse en termos de xénero?	Cales son os factores externos necesarios para garantir a sustentabilidade do impacto positivo de xénero dos OE?
Resultados (RR)	Estanse a ter en conta para a distribución dos beneficios os roles e responsabilidades de xénero? Benefician os RR tanto a homes como a mulleres?	Permiten os indicadores medir o cumprimento dos RR tanto en relación coas mulleres coma cos homes e coas relacións de xénero? Inclúese algún indicador que permita medir o impacto de xénero dos RR?	Están os datos dispoñibles desagregados por sexo? Analizáronse en termos de xénero?	Cales son os factores externos necesarios para que os RR do proxecto beneficien as mulleres e a promoción dunha maior igualdade de xénero?
Actividades	Estanse a ter en conta as relacións de xénero ao planificar as actividades? Participan homes e mulleres de forma equitativa como actores, representantes e decisores?	Recursos e insumos Visibilízanse as contribucións de homes e mulleres ao proxecto? Teñen as mulleres acceso e control sobre os recursos do proxecto?	Orzamento Orzamentáronse axeitadamente as estratexias para favorecer a participación equitativa de mulleres e homes e o acceso igualitario aos beneficios do proxecto? Está claro que tanto por cento do orzamento total beneficiará directamente a mulleres e a homes? Orzamentouse a contratación de persoal especializado en xénero ou a realización de actividades de sensibilización e formación en xénero?	Cales son os factores externos necesarios para asegurar a participación equitativa continuada de homes e mulleres no proxecto?

2.6. Orzamentos sensibles ao xénero

A formación e a experiencia en xénero e desenvolvemento está pouco valorada en termos económicos. Non se adoitan destinar partidas específicas e se se destinan adoitan ser cantidades moi pequenas. Cóntase coa motivación, a militancia e o compromiso das mulleres para sacalo adiante. Pero isto non é escusa para deixar fóra dunha valoración orzamentaria o custo que supón traballar con perspectiva de xénero.

O modo en que se xeran fondos e se distribúen os recursos afecta o benestar da poboación e, de forma específica, a homes e a mulleres. Os orzamentos reflicten as prioridades e os compromisos das entidades financiadoras, os recursos dispoñibles e a súa distribución en función das necesidades identificadas. Polo tanto, é imprescindible que á hora de elaborar os orzamentos no proceso de formulación se teñan en conta as prioridades e as necesidades prácticas e estratéxicas de homes e mulleres e se os orzamentos elaborados gardan coherencia coa formulación das nosas accións. Así mesmo, os orzamentos deben reflectir as metas que se establezan para lograr a igualdade de xénero, a través da forma en que se distribuíron os recursos e vanse distribuír os beneficios que se xeren a través da acción.

Para levar a cabo unha análise orzamentaria dende o enfoque de xénero, é imprescindible que contemos con datos desagregados por sexo e toda a información cualitativa relevante acerca da condición, posición e necesidades de homes e mulleres e as causas e pautas da discriminación de xénero. Ademais, debemos tomar conciencia de que todas as accións teñen un impacto de xénero e cómpre que reorientemos cando sexa conveniente a distribución de recursos para promover unha maior equidade.

Os orzamentos de xénero proporciónannos mecanismos para:

- Determinar o valor real dos recursos dirixidos ou xerados polas mulleres, deixando á vista as deficiencias e posibles brechas de xénero.
- Aumentar a transparencia e a rendición de contas do proceso orzamentario ao brindarnos información concreta sobre en que se está a executar o gasto e quen se beneficia.
- Reforzan a recollida e a análise dos datos desagregados por sexo.
- Coñecer se en realidade a través das nosas accións estamos apoiando os grupos que se atopan en maior desvantaxe e, en particular, os colectivos de mulleres, ao visibilizar a distribución do gasto entre homes, mulleres e grupos diferenciados en relación coas súas necesidades, condicións, etc.

Polo tanto, é imprescindible que realicemos unha análise de asignación do gasto que nos permita coñecer cal é o nivel de gasto específico dirixido a medidas de equidade para equilibrar a condición e a posición das mulleres con relación aos homes (medidas específicas di-

rixidas a mulleres), cal é o nivel de gasto dirixido a promover unha maior igualdade de xénero en función das metas que nos formularamos e se a desagregación orzamentaria reflicte as necesidades e os intereses de homes e mulleres.

Así mesmo, á hora de realizar a análise de custo-beneficio, gastos-ingresos debemos incluír a contribución das mulleres ao benestar social e á calidade de vida a través do traballo que realizan en todas as esferas, sen deixar de lado a valorización da esfera do coidado.

Os orzamentos con perspectiva de xénero non son nin orzamentos para mulleres nin orzamentos segregados; para homes por un lado e para mulleres polo outro.



Unha ollada ao orzamento dun proxecto pode darnos moita información sobre en que medida incorpora a perspectiva de xénero. Podemos fixarnos, por exemplo, en: contémplase unha contratación como coordinador/a do proxecto?, incorpóranse partidas específicas para formación en xénero?; se se trata dun proxecto específico de xénero, canto supón con relación a outros proxectos da mesma organización?; se se atopa entre os seus obxectivos a incorporación da perspectiva de xénero de forma transversal, quen o farán?, con que medios?, contémplase a achega de persoas expertas en xénero e desenvolvemento?; se se fala entre os obxectivos de elaborar materiais, coidando que non reproduzan estereotipos sexistas, contémplase unha partida para a elaboración deses materiais?

Considerar montantes, nas partidas asociadas, para procesos que favorezan a participación e o acceso a recursos de forma equitativa para mulleres e homes:

- Ao finalizar o orzamento total, que os custos beneficien a mulleres e a homes directamente e de modo proporcional.
- Considerar, na partida de persoal local, a contratación de persoal especializado en xénero.
- Identificar canta é a porcentaxe (sobre o total asignado á partida) do orzamento asignado a actividades principais de formación e sensibilización en temas de xénero.

- Coñecer as actividades orientadas cara ás mulleres e a asignación orzamentaria prevista (comparar mediante porcentaxes co total da partida).
- Recoñecer que as persoas están suxeitas tanto a inxustizas culturais coma económicas. Polo tanto, necesitan de recoñecemento e redistribución.

A partir deste último tema, pódese desenvolver a seguinte **actividade participativa**:

Obxectivo: desenvolver unha técnica onde as persoas saiban recoñecer en que se precisa investir para unha maior equidade entre homes e mulleres. Esta técnica denominarase "a bóla máxica". É unha adaptación á idea orixinal porque permitirá que as persoas reflexionen e se coñezan como pensan no equipo.

Equipos, materiais e duración: un espazo axeitado; tempo estimado entre 30 minutos e unha hora (dependendo das persoas que participen).

Quen participan?: por exemplo, equipo que executa o proxecto, promotores/as, grupos de mulleres, organizacións de base, líderes ou comunidade en xeral, etc.

Cales son os pasos para desenvolver a técnica?

1. Explicación da actividade e aclaración de termos dende o enfoque de xénero como "recoñecemento e redistribución".
2. Pór o grupo de pé.
3. Facer un círculo máis ou menos estendido cun centro definido e sentar no chan.
4. Explicar a actividade, que consiste en lle entregar inicialmente a unha persoa escollida unha bóla grande ou unha pelota.
5. A persoa escollida fará a pregunta inicial e logo lanzará a bóla (con isto, todos e todas están atentos porque aínda non saben a quen lle tocará). As preguntas deben estar acompañadas dunha afirmación a partir da experiencia de vida dos/as participantes e con relación ás metas propostas para o convenio ou proxecto. Como exemplo: as mulleres da comunidade onde vivo non son recoñecidas no momento da repartición das terras, como poden mellorar o acceso ao dereito á terra e á propiedade? A persoa que reciba a bóla debe explicar que se necesitaría (vinculándoo co orzamento) para solucionar os temas de recoñecemento que se expuxeron.
6. Logo, debater sobre as nosas preguntas e as solucións redistributivas.

Fase 3. **Execución e seguimento do proxecto ou convenio**

Nesta fase aplícanse as actividades que se definiron na matriz de planificación do proxecto e apúntase aos logros previstos nos obxectivos. En cada un dos momentos, cando se empreguen variadas técnicas hai que ter en conta unha serie de normas para as actividades de grupo:

- Sempre escoitar a persoa que está a falar.
- Considerar que todas as ideas, de homes e mulleres, son importantes.
- Refutar as ideas e non as persoas.
- Respectar o que din os demais.
- Aceptar as críticas e reflexionar sobre elas.
- Non burlarse dos/as demais.
- Tratar de que as ideas se expresen con claridade, prudencia e precisión.
- Non fomentar a creación de subgrupos.

3.1. Execución

Os proxectos poden executarse de acordo coas distintas políticas de xénero e desenvolvemento:

- **Específicas:** son proxectos dirixidos exclusivamente a mulleres, de acordo coas súas necesidades específicas, poden reforzar a formación e a capacidade das mulleres, motivar máis a súa participación (exemplo, cando as tradicións culturais e relixiosas non permiten que mulleres e homes traballen xuntos). Non analizan as relacións de xénero, polo tanto deixan fóra moitos factores de influencia que poden reforzar e, incluso, agravar a estrutura de desigualdade existente.

  Vantaxes:

  - Maior flexibilidade e resposta ás necesidades das mulleres, en particular as referidas aos tipos de formación para motivar a súa participación.
  - Maiores oportunidades para a toma de decisións e posibilidades de asumir papeis de liderado. Isto pode traducirse nunha maior autoestima e respecto na comunidade.
  - Oportunidade das mulleres de asumir iniciativas consideradas alleas ao seu espazo e demostrar as súas contribucións dende unha nova óptica.
  - Posibilidades de crear durante o proxecto organizacións fortes e sustentables de mulleres que poidan desempeñar un papel de apoio ás iniciativas de mulleres.

Desvantaxes:

- Risco a que contribúa ao illamento das mulleres das actividades principais.
- Perigo de que estes proxectos se usen como indicadores dos esforzos a favor das mulleres.
- Tendencia a incorporar unha orientación de benestar, máis que a incorporar actividades que promovan o seu empoderamento.

- **Neutrais:** deseño de proxectos con actividades específicas para as mulleres; baséase en información detallada sobre a división de recursos e responsabilidades entre mulleres e homes. Incorpora actividades separadas para as mulleres ás que se lles asignan recursos humanos e financeiros específicos.

Vantaxes:

- As mulleres teñen acceso garantido aos recursos do proxecto.
- As mulleres teñen igual acceso que os homes ás actividades principais do proxecto, como formación ou emprego.
- A posibilidade de que "o compoñente de muller" comparta co resto do proxecto maior visibilidade e atención de quen planifica.
- Maiores oportunidades para coordinar axeitadamente algúns aspectos do compoñente co proxecto xeral.

Desvantaxes:

- Se non está ben deseñado ou executado, pode levar a marxinar as actividades das mulleres do proxecto principal.
- Ao incluír as mulleres, existe o perigo de que se use para satisfacer os gobernos, as axencias doadoras ou os requisitos da axencia de desenvolvemento, sen ofrecer os mesmos recursos que se lles ofrece ao resto de participantes.
- Non produce cambios en profundidade.

- **Redistributivas:** deseño de proxectos con enfoque de xénero como eixe transversal. Cuestionan a estrutura social existente e teñen, entre os seus obxectivos, inducir ao cambio das relacións de xénero mediante, entre outros, o fomento da participación activa de mulleres e homes nos procesos de desenvolvemento, a redistribución de acceso e control dos recursos, satisfacción de necesidades estratéxicas, ademais de prácticas de mulleres e homes, etc. É apropiada en todos os casos cando un amplo número de mulleres cumpre os criterios definidos a través do proxecto (nivel de educación, habilidades, requisitos de ingresos, etc.) e cando existe un precedente de participación conxunta entre mulleres e homes.

Durante o desenvolvemento desta fase, abordaranse as actividades do equipo que executa o proxecto mediante diferentes aspectos que se detallan a continuación:

1. **Concienciación e capacitación.** Para traballar con enfoque e perspectiva de xénero, hai que considerar unha serie de formacións ao persoal da sede, aos equipos, aos grupos de mulleres, líderes e comunidade en xeral, para o cal se achegan algunhas temáticas e exercicios como exemplos. Cada un dos temas pódese planificar, adaptar e empregar en relación coas necesidades e cos requirimentos dos grupos meta, así como coa liña de actuación do proxecto.

Temática Xénero e desenvolvemento	1. Introducir o paradigma das necesidades e intereses prácticos e estratéxicos. É importante este tema para coñecer cales son as necesidades e os intereses de xénero. 2. Enfoque MED 3. Enfoque GED 4. Estratexia da transversalidade 5. Estratexia do empoderamento 6. Redistribución e recoñecemento dende a perspectiva de xénero
Sistematización do contido Exemplo, pódese empregar cos e coas participantes unha técnica participativa, como é a solución de problemas. Resolveranse problemas a partir dun caso, como se exemplifica a continuación. O traballo será en equipo. A este exercicio destinaranse 15 minutos para a análise ao interior do equipo e a organización para a exposición oral. Explicarase a resposta do caso apoiado na identificación dos intereses e necesidades de xénero. Logo, planificarase estratexicamente como transformar a situación e a posición das mulleres. *Caso:* Luísa é ama de casa, vive nunha comunidade rural e ten dous fillos. Apenas sabe ler e escribir. Leva 10 anos de casada e o seu esposo, Xosé, traballa no cultivo da pataca. Cando el cobra polas vendas de pataca, destina a metade do diñeiro a compartilo cos seus amigos. A outra metade é para o sustento da casa e para pagar os gastos da escola dos fillos/as. Luísa comentoulle a Xosé que había unha iniciativa na comunidade de asociarse para mellorar os ingresos das familias mediante iniciativas económicas sustentables e íanse capacitar as mulleres e os homes sobre algúns temas produtivos. Con iso, ela podería traballar e contribuír ao mantemento do fogar. Ela preguntoulle se el estaría disposto a asistir aos encontros que se convocarían na comunidade e, entre os dous, cooperarían cos labores do fogar e coa atención aos fillos e fillas. Cal é a resposta máis xusta, segundo considere, que lle debería dar Xosé?	
Temática Equidade e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	1 - Reflexión sobre que é o ámbito público e privado. 2 - Actividades no fogar, quen as realizan? 3 - Distribución de ingresos no ámbito doméstico, existe unha planificación familiar? 4 – Que oportunidades teñen homes e mulleres nos labores produtivos? 5 – Quen e como realizan actividades de liderado no ámbito comunitario? 6 – Quen asumen actividades de xestión comunitaria?
Sistematización do contido Exemplo 1. Pódese desenvolver a técnica participativa do sociodrama. Outorgaránselles aos homes e mulleres uns números. Logo seleccionaranse grupos de catro ou cinco persoas. Estes terán que representar a través da actuación, por orde de selección, unha escena no interior do fogar, na organización, na comunidade e no traballo, segundo corresponda en cada caso. Posteriormente, reflexionarase como se desenvolveu a representación de homes e mulleres no desenvolvemento do sociodrama. A este exercicio destínanse 10 minutos ao traballo no interior do equipo, para logo facer publicamente a representación, de entre cinco a dez minutos. Exemplo 2. Logo das representacións do sociodrama, pódese reflexionar publicamente sobre as respostas ante estes interrogantes: - Cando me pagan no traballo, que fago co diñeiro? - Respecto a miña familia? - Como é a miña relación cos meus compañeiros e compañeiras da organización? - Que penso dos líderes? - Como é a toma de decisións ao interior da miña organización?	

2. Organización de actividades e distribución de recursos de modo equitativo

Elaboración do plan de acción (plan operativo)

Considerar que o orzamento conta cunha porcentaxe para fortalecer procesos cara á equidade de xénero. Executar no plan operativo actividades que se determinaron para homes e mulleres, tendo en conta as súas diferenzas, para o cal deben involucrarse a homes e mulleres nas actividades. No resumo de execución, é importante que cada epígrafe conte con:

- Consideración das diferenzas de xénero e igualdade de oportunidades entre homes e mulleres con relación a:
    - Acceso á información.
    - Posibilidade de superación e capacitación.
    - Distribución do tempo.
    - Actividades produtivas e reprodutivas, con énfase nas responsabilidades familiares e o que iso implica.
    - Oportunidades na toma de decisións.
- Implicacións para homes e mulleres do cumprimento ou non das actividades.
- Solucións baseadas na equidade para lograr un maior alcance das metas propostas.

Esquema de plan de acción

Táboa A. Obxectivos

Obxectivo (refírese aos obxectivos que sexan operativos e por orde de prioridade)	**Prazo de cumprimento**	**Responsable** (é preciso velar para que sexa equitativa para homes e mulleres)

Táboa B. Accións e tarefas por obxectivo: calendarización

Obxectivo Responsable:												
Funcións e accións	**Meses**											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	2
Obxectivo 1												
Acción a)												
Tarefa a.1												
Tarefa a.2												
Tarefa a.3												
Acción b)												
Tarefa b.1												
Tarefa b.2												
Tarefa b.3												

Táboa C. Seguimento e control das actividades e tarefas

Obxectivos operativos	Acción	Tarefa	Responsable	Data máxima de execución	Realizouse? (Si/Non/Aínda está en execución)	Resultados acadados	Observacións

3.2.Seguimento

Durante o seguimento das actividades e resultados do proxecto hai que considerar unha análise inicial onde se teñan en conta os indicadores de xénero deseñados na matriz de planificación. Neste momento, participa o equipo que executa, as institucións colaboradoras, as copartes, os aliados estratéxicos e o grupo obxectivo do proxecto. Neste período necesítanse facer encontros periódicos para coñecer o avance dos indicadores e os nós críticos que se van experimentando no contexto do proxecto. Neste proceso débese contar con recomendacións para a consecución das demais actividades. Para isto, débese ter en conta:

- A existencia no grupo de especialistas en temas de xénero.
- Respectar a asignación do orzamento para a execución de actividades tanto para mulleres coma para homes.
- A formación en temas de xénero ao equipo que executa o proxecto e á poboación beneficiaria directamente, a través de actividades de formación e sensibilización.
- Equidade de xénero na estrutura do equipo responsable da execución das actividades do proxecto.
- Establecen coalicións e/ou estratexias de colaboración e intercambio con organizacións de mulleres, organizacións gobernamentais e non gobernamentais que apunten cara á equidade de xénero.
- Contar cunha base de datos actualizada coa planificación financeira de cada mes e que esta base sirva para medir indicadores desagregados por sexo.

Na fase de execución, poden usarse moitas ferramentas para traballar co equipo e coas comunidades en diferentes espazos:

A. Nas **xuntanzas** ou **encontros** co equipo de traballo, actores/as, organizacións e institucións, para coñecer o desempeño do traballo con enfoque e perspectiva de xénero.

Memorias das xuntanzas

- Data:
- Lugar:
- Total de participantes: total de homes (cifra exacta); total de mulleres (cifra exacta).
- Nome de quen elabora a memoria (elaborado por:).
- Orde do día.
- Explicativos por cada punto da orde do día (identificar que prioridades teñen os homes e as mulleres).
- Acordos do encontro.
- Listaxe de participantes (nome, apelidos, contacto e sinatura) con datos desagregados, por exemplo, por comunidade, sexo, organización/institución.

Neste momento, unha das actividades que se poden realizar é o sociodrama. Entre os seus propósitos está a análise dos problemas e avances que se presentaron durante o período de execución. Os espazos e eventos onde poden realizarse son: eventos de avaliación de actividades, eventos de socialización de resultados, de sensibilización, eventos de capacitación, etc. Outras das técnicas propostas a empregar é o xogo de roles.

Sociodrama

Equipos e materiais	Un espazo axeitado para preparar e presentar o sociodrama.
Quen participan?	Equipo que executa o proxecto, promotores/as, grupos de mulleres, organizacións de base, líderes, etc.
Cales son os pasos para desenvolver o sociodrama?	1.Definir o tema do sociodrama. 2.Chuvia de ideas: definir os temas relacionados coas representacións e roles do feminino durante a execución do proxecto. Por exemplo, como nos afecta a homes e a mulleres? 3.Nomear participativamente os grupos que conformarán o sociodrama. 4.Explicación do sociodrama: para realizalo, débese ter en conta a realización dun guión argumental, coma no teatro, onde se distribúen os personaxes, onde se desenvolve o tema elixido. 5.Ensaio por equipo do sociodrama. 6.Discusión do contido do sociodrama e dos roles, así como a forma en que representamos os problemas na comunidade.

Xogo de roles

Obxectivo dos xogos de roles	Analizar as diversas actitudes das persoas fronte á equidade entre homes e mulleres, así como as súas reaccións cando se lles presenta a mellora das condicións económicas, sociais, culturais e ambientais das comunidades en situación de extrema pobreza e vulnerabilidade baseada na igualdade de oportunidades.
Equipos e materiais	Caderno.
Quen realizan o xogo de roles?	Poden realizalo entre o equipo técnico da organización e o equipo local; tamén en asembleas das organizacións de base, das comunidades, etc.
Cales son os pasos para desenvolver o xogo de roles?	1.En primeiro lugar, débese explicar que é un xogo de roles. Este consiste na actuación que emprega mimos, xestos, palabras, actitudes, imitacións. etc. O xogo de roles neste caso representa a actitude das persoas, como vemos que é un home ou unha muller? Como os/as podemos representar en diferentes momentos da súa vida? Por exemplo, como representamos o xefe ou a xefa? Exemplos de papeis para ter en conta no xogo de roles: *Con relación ás actitudes...* Tolerante Conciliador/a Democrático/a Egoísta Oportunista Autoritario/a Avaro/a Interesado/a Comodón/a Aproveitado/a Brando/a Flexible *Con relación ás ocupacións...* Profesional Ama de casa Traballador/a Labrego/a Mestre/a Líder Presidente/a da organización *Con relación ás formas de pensar...* Machista Revolucionario/a Feminista Relixioso/a 2.Débense separar por grupos de traballo. 3.Seleccionar o tema (cada grupo debe argumentar a que personaxe lle gustaría representar). 4.Elaboración da historia e o seu explicativo correspondente. 5.Dramatización... posta en escena. Logo da dramatización, pódense pór en discusión as diversas formas de representacións e guiar o tema mediante preguntas, como se propón a continuación e rexistrar as respostas polo que din os homes e as mulleres. É importante aumentar o gráfico cando xorden outros interrogantes durante o debate.

Preguntas	Respostas	
	M	H
Que sentimentos nos preocupan?		
Que papeis nos desgustan?		
Cales son as formas de pensar que cremos correctas e incorrectas?		
Que ocupacións son máis próximas aos homes e ás mulleres?		
Existen actitudes representativas só para homes? E para as mulleres? Cales son?		

Aspectos adicionais

O xogo de roles é importante para coñecer e reflexionar sobre as actitudes dos diferentes integrantes do equipo e dos actores/as relacionados co proxecto ou convenio. É útil porque saen á luz variados criterios sobre os modos de actuar ante a vida e iso, polo diversas que poden ser, xera debate. Dende o punto de vista de xénero, a quen guíe a actividade dálle pautas de comportamentos sobre os que traballar para acadar unha maior equidade de xénero.

B. Informes dos equipos e extensionistas.

Considerar o axuste das actividades e/ou orzamentos valorando o impacto que ten para homes e mulleres determinados resultados intermedios; por exemplo, cando existen resistencias en determinadas organizacións sobre o tema de xénero e/ou participación da muller e, para iso:

- Débense executar actividades de formación en temas de xénero dirixidas á poboación beneficiaria e, paralelamente, outras que promovan a equidade.
- Valorar cuantitativamente o progreso das actividades, dos fondos orzamentarios desembolsados e dos resultados previstos e analizados cualitativamente, desagregando por sexo, grupos de idade, localización, status, grupos sociais, entre outros.
- Deseñar, se o require o caso, a solución de conflitos.

Para elaborar os informes, habería que considerar unha matriz de acción con enfoque de xénero como se propón a continuación:

Actividades	Como e en que beneficia a comunidade?	Porcentaxe de avance na execución		Orzamento destinado a…	Cales son os equipos e subministracións entregados a…?		Observacións e comentarios
	Como e en que beneficia as mulleres? Como e en que beneficia os homes?	Mulleres	Homes		Mulleres	Homes	
R1.A1 Realizar 6 capacitacións de 1 día de duración cada unha dirixidas a mulleres líderes, mestres e parteiras baixo un modelo intercultural de saúde.							
R1.A2 Impartir 120 (2 por cada unha das 60 comunidades) obradoiros en saúde preventiva dentro das comunidades participantes.							

Unha das metodoloxías empregadas para recompilar información por parte do equipo de monitoraxe, especificamente da sede, é o caderno de campo como se detalla a continuación:

CADERNO DE CAMPO

Nome do proxecto:

Número de expediente:

Data na que se realiza a visita:

Comunidades visitadas:

Breve descrición do proxecto:

INFORMACIÓN RELATIVA Á EXECUCIÓN DO PROXECTO

1. Relación e descrición das actividades realizadas dende a última visita e actualización do cronograma de actividades. Citar o resultado e as actividades do cronograma.
2. Dificultades atopadas e posibles axustes realizados con relación á equidade e igualdade de oportunidades entre homes e mulleres (situacións presentadas e posibles saídas).
3. Valoración técnica do traballo do socio local en temas de equidade de xénero.
4. Constatación de obra, compra de equipos, servizos, etc. e a súa utilización de modo equitativo.
5. Implicación dos/as beneficiario/as no proxecto. Impresións recollidas destes.
6. Xestións que se están realizando para a futura viabilidade do proxecto que inclúa unha participación activa entre homes e mulleres.
7. Valoración persoal, indicando a igualdade de oportunidades que existiu para homes e mulleres na toma de decisións, na xestión de recursos, na horizontalidade do manexo da información e disposicións.

Nestes puntos anteriores, cando existe unha determinada desintegración do equipo de traballo recoméndase a realización de encontros onde se apliquen técnicas participativas.

Actividades para coñecer e solucionar conflitos de integración

Obxectivo: desenvolver unha técnica de avaliación e expoñer novas alternativas para a solución de conflitos e problemáticas de integración. Tamén se analizará o grao de integración acadado ou non.

Equipos, materiais e duración: un espazo axeitado e tempo estimado entre 30 minutos e unha hora.

Quen participan?: por exemplo, equipo que executa o proxecto, promotores/as, grupos de mulleres, organizacións de base, líderes ou comunidade en xeral, etc. Esta actividade debe desenvolverse con grupos pequenos.

Cales son os pasos para desenvolver a técnica?

- Explicación da actividade.
- Pór o grupo de pé.
- Facer un círculo máis ou menos estendido cun centro definido.
- Presentar a frase: "O centro do círculo representa a máxima integración. Cos ollos pechados débese pensar en que nivel estamos ou non integrados/as e, aos poucos, ímonos situando no centro do círculo".
- Logo ábrense os ollos e vese que figura formamos arredor do centro do círculo.
- Analizamos a posición de cada un, "quen está a mirar cara ao centro e quen non?".
- Logo debatemos sobre as nosas posicións e impresións.
- Manifestamos a que conclusións podemos chegar.

C. Durante as **revisións e avaliacións** das actividades executadas e as respectivas fontes de verificación e partidas orzamentarias.

A continuación, detállanse unhas táboas que axudan e facilitan este procedemento:

Obxectivo da avaliación e/ou revisión: a avaliación e/ou revisión que se expón non responde necesariamente a unha avaliación ao final do proxecto ou ao finalizar actividades específicas. Esta pódese dar en calquera momento (durante, finalizando ou despois).

Equipos e materiais: un espazo axeitado para a avaliación das actividades realizadas e os resultados acadados. Unha folla de papel en branco para cada un dos participantes, papelógrafos e cadeiras.

En que nos axuda este tipo de actividades?: a avaliación e a revisión prevista durante o seguimento e a execución de actividades é un proceso analítico onde se determinan os avances e retrocesos para acadar os obxectivos previstos. As persoas responsables en cada ámbito no equipo executor deberían retroalimentarse constantemente para, en momentos apropiados, coñecer como desenvolver unha mellor toma de decisións. O equipo e actores/as involucrado/as autoavaliaríanse e avaliarían como foi o impacto esperado ou non nos seguintes aspectos (considerando tamén o alcance de indicadores previstos na matriz de planificación): impactos con relación ás necesidades prácticas, como vivenda, créditos, emprego, ingresos, educación, nutrición, saúde; impactos relacionados con intereses estratéxicos de xénero tendo en conta a capacidade organizativa e de participación, a toma de decisións, o acceso aos recursos económicos e dereitos fundamentais, como a auga potable, etc. Con relación ás avaliacións, estas deben ser sistemáticas por parte do equipo do proxecto e que as mulleres valoren a importancia da súa participación neste.

Quen participan?: equipo que executa o proxecto, promotores/as, grupos de mulleres, organizacións de base, líderes, comunidade en xeral, etc. (dependendo dos actores ou actrices sociais que participan, varían os espazos das dinámicas).

Cales son os pasos para desenvolver a técnica do espazo catártico?: a técnica recomendada e proposta é a do "espazo catártico", cuxo fin é que os equipos poidan avaliar e autoavaliarse con relación a unha actividade específica. Dende aí, poden saír á luz as vivencias e os comentarios.

- O/a responsable da actividade (designada con anterioridade) sitúa tres cadeiras (ou tres espazos, poden ser círculos) independentemente.
- Logo selecciona ao azar tres grupos.
- Explica para que serven os tres espazos: o primeiro, "para saber como chegamos a ou como se iniciou a actividade para homes e mulleres"; o segundo, "para coñecer como un se sentiu durante a actividade e como percibimos que se sentiron os demais (separar as opinións para os homes e as mulleres)"; o terceiro, "como saímos ou como podemos saír (considerando se a actividade está en execución ou se finalizou e , igualmente, con perspectiva de xénero)".
- Danse 5 minutos para que os grupos se organicen e planifiquen.
- Logo, os grupos rótanse polos tres espazos.
- Ao final, pídense comentarios e rexístranse nun papel as recomendacións e os diversos criterios. É de utilidade porque os grupos expresan o que senten e valórano de modo colectivo e tamén o/a responsable e/ou xefe/a de equipo permite retroalimentarse coas opinións e suxestións con enfoque e perspectiva de xénero.

Cales son os pasos para desenvolver a técnica para completar frases?: ao completar frases, rexístrase de modo individual a opinión de cada un dos/as integrantes e facilita a retroalimentación. É importante que se aplique ao final da execución da actividade.

Pasos:

1. Entregarlle unha folla de papel a cada participante coas seguintes frases (considerar o idioma das persoas que forman parte dos grupos): "Na actividade de..." (faise referencia ao evento referido):

Formeime en: ___________________________________

Coñecín: _______________________________________

Xa coñecía: _____________________________________

Sorprendinme por: _______________________________

Anoxoume: _____________________________________

Faltoume por aprender: ___________________________

A comunidade gañou en: __________________________

A participación das mulleres: ______________________

A participación dos homes: _________________________

2. Explicación de que as respostas son independentes (non pode ver a resposta da persoa que observe o seu lado nin consultalo).

3. Considerar que na folla as persoas poden ou non pór os seus nomes e apelidos.

4.Logo recóllense as follas e discútese entre todos e todas o que se escribiu.

É de utilidade porque as persoas de modo individual poden expresar o que senten e permite reflexionar sobre todo o acontecido. Con relación á perspectiva de xénero, é bo que valoren a participación de ambos os dous e que sexa visible o imaxinario que teñen sobre a participación do feminino e do masculino.

D. Elaboración de **informes de avances** e recomendacións de axuste.

Nos informes de avances, temos que lograr que se visualicen as relacións de xénero dadas no proxecto e como se inseriu o papel dos homes na construción dunha equidade de xénero; considerar, igualmente, os efectos e os impactos de xénero a partir do proceso de seguimento e as metas acadadas.

Entre as recomendacións que se poden encontrar, está como se pode aumentar a participación de mulleres na toma de decisións en futuras accións e se cómpre expoñerse unha nova fase do proxecto ou convenio para a consecución dos obxectivos xerais cara a onde se apunta.



Fase 4. **Avaliación interna e avaliación externa**

Esta fase apuntaría a valorar o impacto do proxecto nas comunidades onde se traballou. Actuar ás cegas, sen pautas ou criterios, sen ter en conta a propia experiencia, levar a cabo accións de desenvolvemento de forma automática sen coñecer nunca o seu verdadeiro impacto, sen analizar os cambios producidos, non debería ter ningún sentido para quen pretendan actuar como "axentes de cambio" sobre unha realidade ou contexto determinado.

Para desenvolver este proceso de análise e avaliación, cómpre que se incorporen técnicas tanto cualitativas coma cuantitativas, xa que nos proporcionan unha visión máis completa da realidade.

- Empregaranse indicadores para avaliar os indicadores e o resultado das actividades en todo o ciclo do proxecto.
- Ser propositivos para contar con leccións aprendidas e reflexionar sobre como mellorar.
- Que a avaliación teña un carácter participativo á comunidade e ás institucións locais que participaron.
- Recoñecer na avaliación cales foron os beneficios para mulleres e homes e se estes foron equitativos e baseados na igualdade de oportunidades.
- Valorar se existiron ou non relacións de xénero que apunten a acadar resultados positivos ás comunidades.
- Analizar se homes e mulleres acadaron o empoderamento na toma de decisións e se a participación constante das mulleres no proceso de desenvolvemento convocou para a abordaxe e o recoñecemento de temáticas relacionadas co xénero e co desenvolvemento.
- A través dos resultados do proxecto, coñecer se a posición das mulleres, con relación á dos homes, se perfeccionou en: o logro do benestar, maiores ingresos, valoración do traballo formal e informal, benestar, redución da carga de traballo das mulleres.
- Resaltar as experiencias replicables do proxecto ou convenio.
- Examinar se o proxecto ou convenio fai referencia ao enfoque de xénero en todas as fases e se o orzamento executado foi sensitivo ao xénero.
- Considerar os cambios que xerou o proxecto ou o convenio para mulleres e homes.
- Valorar o nivel e a clasificación de participación que acadaron en todos os momentos.
- Avaliar e considerar se as actividades afondaron os roles.

A día de hoxe, tanto a monitoraxe como a avaliación das accións que se levan a cabo necesitan dunha revisión urxente, xa que se segue considerando un requisito máis que un instrumento para aproveitar e do que aprender. Afortunadamente, estase a dar un paso adiante e cada vez máis recoñécese a necesidade de que todos os proxectos e programas sexan avaliados dende unha perspectiva de xénero. Non obstante, a eficiencia do procedemento de avaliación dependerá da calidade da información, da correcta análise e/ou interpretación dos datos obtidos e,

particularmente, do grao en que se adquira información sensible ao xénero. Polo tanto, o contexto/perfil de xénero por zona ou país que recolle a análise de xénero realizado nun determinado momento e punto xeográfico tomando como referencia a unha poboación concreta, é un instrumento imprescindible á hora de avaliar o impacto dunha acción en función do xénero ou, o que é o mesmo, "verificar que a intervención non provoque efectos negativos sobre as relacións de xénero" .

Algúns dos **obstáculos** aos que nos toca enfrontarnos á hora de avaliar un proxecto e/ou acción con enfoque de xénero poden ser os seguintes:

- Preconcepción da complexidade de avaliar con enfoque de xénero, desánimo, falta de interese, xa que avaliar cualitativamente é difícil e pode ofrecer resultados pouco "exactos" ou "científicos", suxeitos a percepcións e visións subxectivas.
- Carencia de puntos de partida, de información relevante, falta de indicadores e de elementos de análise de xénero dos aspectos que se desexan abordar.
- Construción de sistemas de monitoraxe e avaliación nunha institución ou proxecto que non definiu unha política de equidade de xénero e non o integrou na súa visión.
- Énfase en melloras na condición das mulleres, descoidando cambios en relación coa súa posición estratéxica, nos ámbitos públicos e privados.
- Falta prever elementos de medición con relación aos cambios positivos ou negativos dos homes.
- Pódese ver como un atentado contra a cultura e os costumes dunha zona ou vila, esquecendo que todo proxecto ofrece opcións de cambio de aptitudes.
- Falta de medios para realizar as avaliacións unha vez terminado o proxecto no prazo de tempo necesario para poder identificar o impacto producido.

Aspectos da avaliación

- **Viabilidade:** sustentabilidade do proxecto a longo prazo, vista como a integración da dimensión de xénero e as estratexias dende a transversalización e o empoderamento. Depende da apropiación do proxecto por parte de todas as persoas e colectivos involucrados se se tiveron en conta a súa visión, intereses e prioridades (equitativamente de homes e mulleres).
- **Pertinencia:** utilidade do proxecto, adecuación/axuste da acción aos problemas, intereses e necesidades da poboación beneficiaria (específicos de homes e mulleres), considerando o marco contextual dende leis, políticas públicas e as sinerxías con outras actuacións na zona, tanto estatais coma doutros organismos non gobernamentais.
- **Eficiencia:** logro de resultados en función do esforzo e dos recursos empregados, comparando os *inputs* e os *outputs* das mulleres no ámbito de execución, estanse a ter en conta todas as contribucións de homes e mulleres?, estanse a analizar os resultados diferenciados en materia de beneficios sobre homes e mulleres?

- **Eficacia:** logro de obxectivos e resultados esperados e se se tiveron en conta as diferenzas e as desigualdades de recursos entre mulleres e homes e se se están promovendo accións para eliminar as brechas de xénero existentes.
- **Impacto de xénero:** efectos previstos e non previstos, positivos e negativos do proxecto e sobre a igualdade de xénero e as relacións de poder entre homes e mulleres (por exemplo, status e empoderamento das mulleres, acceso e control sobre os recursos e beneficios, recoñecemento).

Fases da avaliación de impacto de xénero

- **Análise de datos da situación inicial** de acordo coa identificación e o diagnóstico de xénero realizado. Se non se obtiveron previamente, obter neste momento.
- **Previsión de resultados** que a acción producirá sobre as relacións de xénero e a condición e posición específica de mulleres e homes. Se o proxecto non contempla resultados específicos referentes á igualdade de xénero, definilos neste momento.
- **Valoración do impacto de xénero** resultante da acción levada a cabo. Graos de impacto positivo/negativo de xénero, se se obtiveron datos de referencia no seu momento.
- **Formulación de propostas de mellora**, suxestións para mellorar os resultados da acción emprendida: introdución de novas medidas ou modificación das medidas existentes.

A continuación, propóñense dous modelos distintos que expoñen unha serie de preguntas que poderían servir como referencia á avaliación de impacto de xénero e adaptarse ás dinámicas específicas das actividades do proxecto.

MODELO 1. AVALIACIÓN IMPACTO DE XÉNERO

Serie de diversas preguntas vinculadas á información que se obtería do modelo de análise de xénero exposto no punto de diagnóstico.

1.Selección de grupo-meta, ten en conta a mulleres e homes?

2. Identificación do/s problema/s

- Definíronse as necesidades diferenciadas de mulleres e homes?
- Diferenciáronse os efectos do proxecto sobre mulleres e homes?
- Involucrouse a comunidade na definición do problema e das necesidades? Como foi a participación por xénero?
- Tense en conta a posición das mulleres na comunidade, posibles problemas de acceso e control dos recursos, sobrecarga de traballo, falta de oportunidades, etc.?

3. Estratexia de actuación

- A estratexia de actuación ten en conta especificamente as mulleres, a súa falta de tempo, dificultades de acceso á información, a localización e lugar onde se realizarán as actividades, horarios, etc.?
- Contempla a estratexia algunha acción relacionada co aumento da participación, a xeración de poder ou a autonomía das mulleres?

4.Obxectivos

- Garántese nos obxectivos do proxecto que os beneficios cheguen de modo equitativo a mulleres e homes? Como?
- O proxecto contribúe á transformación das relacións de xénero cara a unha maior equidade? Como?
- Algúns dos obxectivos cuestiona a división tradicional do traballo, das obrigacións e das oportunidades?
- Formúlanse formas de traballo para motivar a participación das mulleres na toma de decisións do proxecto?

5.Capacidade institucional

- Existe algunha política institucional que motive a integración equitativa das mulleres ao proceso de desenvolvemento?
- A información que sistematiza a institución está desagregada por sexo? Recóllese información sobre situacións de especial importancia para as mulleres?
- No equipo de traballo hai mulleres e homes? Se é así, cales son as súas posicións e funcións?
- Existe algunha política institucional de accións afirmativas?

6.Actividades

- Nas actividades do proxecto participan organizacións da comunidade? Como é a participación das mulleres nas demais organizacións na comunidade?
- Como participan e interveñen as mulleres e os homes nas actividades dos proxectos?

7.Impacto

Se se obtén información desagregada de todos estes indicadores, poderase realizar unha avaliación do potencial de equidade ou de desigualdade dos proxectos, plans e políticas.

- Os beneficios do proxecto chegan equitativamente a mulleres e homes?
- O proxecto transforma a distribución tradicional de beneficios?
- O proxecto ten algún efecto sobre a posición das mulleres: participación na toma de decisións, oportunidades, uso do tempo, tempo libre, xeración de poder, etc.?
- O proxecto xera maiores niveis de organización, autonomía e participación das mulleres?

- O proxecto pode ter algún efecto sobre a distribución das actividades ao interior do fogar?
- Existe unha sistematización do traballo de avaliación e seguimento dos logros do proxecto?
- Existen indicadores diferenciais para medir o impacto do proxecto nas mulleres e nos homes?

8.Descrición da distribución de actividades entre as mulleres e os homes da comunidade

- Quen fai que?
- Como organizan o seu tempo as mulleres e os homes?
- De que características son as actividades asignadas ás mulleres? E as dos homes?
- Como se complementan entre si as actividades das mulleres coas dos homes?
- Que implicacións ten para o proxecto esta división do traballo?
- Que conflitos se poderían presentar a partir desta distribución de actividades?
- Das actividades relacionadas co obxectivo do proxecto, cales realizan as mulleres e cales os homes?

9. Análise das actividades segundo os ámbitos de interacción: reprodutivo, produtivo, comunitario e político

- Por que se orientaron determinadas actividades do proxecto cara ás mulleres e determinadas actividades cara aos homes?
- Isto ocorreu de modo intencionado?
- Que implicacións ten esta distribución de actividades tanto para as mulleres coma para os homes?
- Que consecuencias ten esta situación sobre o desenvolvemento do proxecto e sobre o logro dos seus obxectivos?

10. Análise do acceso e do control dos recursos e dos beneficios

Realizar un inventario dos recursos e beneficios derivados do proxecto. Ver a forma de como estes e aqueles se distribúen de modo diferenciado entre as mulleres e os homes da comunidade. Non só especificar os recursos materiais, senón todo o que achega o proxecto ao desenvolvemento e benestar da zona: participación, formación, servizos, oportunidades, etc.

- Quen se beneficia dos recursos do proxecto, de que forma e por que?
- Quen controla estes beneficios, de que forma e por que?
- Nestes grupos de beneficiarios, hai mulleres e homes?
- Como se concreta este beneficio (maior autonomía, mellores condicións materiais de vida, maiores opcións de traballo?
- Como se determina quen vai recibir, controlar ou beneficiarse destes recursos?

- Quen decide as condicións de acceso e/ou control aos recursos do proxecto?
- Unha vez finalizado o proxecto, haberá continuidade na subministración destes recursos e na obtención de beneficios?

Unha vez obtidos estes datos:

RECURSOS	ACCESO MULLERES HOMES	CONTROL MULLERES HOMES	OBSERVACIÓNS

Discutir e definir as oportunidades que proporciona o proxecto para a transformación do patrón de acceso e control de recursos e beneficios cara a unha maior equidade de xénero.

11. Análise das necesidades prácticas e dos intereses estratéxicos

A partir das respostas e da información obtida no diagnóstico, é importante analizar que oportunidades ofrecen as accións do proxecto para establecer unha acción diferencial entre homes e mulleres no que respecta a necesidades prácticas e que achega o proxecto para traballar no logro de intereses estratéxicos que permitan conseguir unha maior equidade de xénero.

MODELO 2. AVALIACIÓN IMPACTO DE XÉNERO

Dividiríase en catro grandes bloques:

1. Visión de desenvolvemento do proxecto, liñas teóricas da organización

As preguntas para formular irían na liña seguinte:

- Defínense no proxecto como un problema e eixe de diferenciación social as relacións de xénero?
- Enténdese que traballar con mulleres non necesariamente implica traballar dende un enfoque de xénero? Como se define o concepto de xénero, relacións de xénero e como se expón a súa relación co proxecto?
- Exponse a relación que existe entre un patrón de relacións de xénero inequitativo e o contexto social e cultural que o constrúe e desenvolve?
- Considérase que o desenvolvemento implica traballar dende unha perspectiva integral que, ademais de atender os problemas económicos, se refire aos condicionantes sociais e políticos que afectan e restrinxen este acceso aos recursos produtivos?
- Considérase que a pobreza extrema afecta de modo diferente a homes e a mulleres polos patróns de ordenamento e xerarquización social baseada no xénero? Expóñense as interrelacións entre a dimensión económica e a exclusión social?

- Considérase que mulleres e homes son “socializados” en patróns de identidade de xénero que resultan prexudiciais para o seu desenvolvemento persoal, a súa autonomía, a súa posición social, o seu acceso a recursos, o seu acceso a dereitos e, en xeral, a cidadanía e a democracia?

ACTIVIDADES DO PROXECTO	NECESIDADES PRÁCTICAS HOMES MULLERES	INTERESES ESTRATÉXICOS HOMBES MULLERES

ANÁLISE DA PARTICIPACIÓN E DE PODER

- Cales son os grupos da comunidade que máis participan no proxecto?
- Que porcentaxe de homes e mulleres hai no proxecto?
- En que fase do proxecto participan? En que nivel se pode situar a súa participación?
- Que diferenzas hai entre a participación dos homes e das mulleres? A que se atribúen estas diferenzas?
- Como se pode avaliar a participación da comunidade no proxecto? Que factores inciden nesta situación?

2. Deseño do proxecto: diagnóstico, obxectivos, actividades, metodoloxía, etc. Da teoría á práctica

Diagnóstico:

- Visibilizáronse as mulleres no diagnóstico?

Obxectivos:

- Proponse o proxecto mellorar a condición e a posición das mulleres?
- Identifícanse obxectivos específicos referidos ás mulleres, partindo dos problemas detectados para mellorar a súa posición na comunidade?
- Identifícanse obxectivos referidos a cambios nas relacións de xénero?
- Identifícanse obxectivos referidos a autonomía, empoderamento, visibilización ou valoración das mulleres?
- Existe recoñecemento da existencia de problemas específicos de mulleres e/ou varóns que son resultado das relacións de xénero existentes? Búscase actuar sobre estes problemas?
- Existen obxectivos orientados a lograr unha maior participación social das mulleres?
- Existen obxectivos referidos aos varóns en tanto xénero masculino? Trátase de que os varóns se incorporen en proxectos tales como a saúde e a educación, tradicionalmente dirixidos só a mulleres? Existen obxectivos referidos a cambios en actitudes e crenzas machistas que denigran as mulleres?

Actividades:

- Cales son as actividades desenvolvidas, cal é a súa relación con habilidades, necesidades e características das mulleres?
- Actividades que liberen tempo ou que lles aforren tempo ás mulleres no campo.
- En que actividades empregan o seu tempo libre as mulleres?
- Actividades economicamente viables.
- Actividades que xeren confianza e que promovan a participación.

Metodoloxía:

- Niveis de atención de acordo coas características persoais das mulleres (idade, número e idade dos fillos, idioma, nivel de educación, etc.).
- Identificación de procesos de cambio. Definición de momentos e temas segundo graos de dificultade e aprendizaxe.
- Integración de aspectos lúdicos.
- Materiais de capacitación axeitada á idade, cultura e tema.
- Horarios e épocas seleccionadas para os eventos de capacitación.
- Técnicas de capacitación e modelos de seguimento de aprendizaxe. Secuencias didácticas, intercambios de experiencias, pasantías, etc.

3.Execución

- Horarios.
- Relacións interpersoais (mulleres vs. homes, promotor/a vs. mulleres, etc.).
- Aprendizaxes realizadas.
- Toma de decisións e participación das mulleres no proxecto.
- Identificación e formación de líderes.

4. Impacto

- Condición das mulleres.
- Posición das mulleres: educación, violencia, traballo, actividades económicas, acceso e control de recursos económicos e sociais, dispoñibilidade de tempo, etc.
- Valoración social, autoestima.
- Autonomía.
- Empoderamento, toma de decisións, participación social e política.
- Relacións de xénero, negociación, relacións de parella, etc.



GLOSARIO DE TERMOS

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Análise de xénero: Estudo nun contexto determinado das diferenzas entre homes e mulleres de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións, etc. debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron. Esta é a ferramenta básica do enfoque de xénero no desenvolvemento que trata de identificar as estruturas e procesos que poden perpetuar os patróns de desvantaxe das mulleres, coa finalidade de promover cambios sociais e individuais destinados a eliminar tales desigualdades.

Androcentrismo: Visión do mundo e das cousas, dende o punto de vista teórica e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida de todas elas, ocultando e facendo invisible todo o demais. Unha consecuencia do androcentrismo é a ocultación das mulleres, a súa falta de definición e a non consideración das súas realidades. Unha análise é androcéntrica cando só se toma en consideración a perspectiva masculina e cando se xeneralizan os seus resultados como válidos por igual para mulleres e homes.

Acceso aos recursos: Posibilidade de participación, gozo e utilización de bens tales como diñeiro, traballo, formación, tempo, espazo...

Acción positiva: Estratexia destinada a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan corrixir ou compensar a partir da valoración das diferenzas, a situación de desvantaxe social económica na que se encontra un grupo determinado en termos comparativos como resultado de prácticas ou sistemas sociais.

Acoso por razón de sexo: Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Acoso sexual: Calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou que produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando lle crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Avaliación do impacto en función do xénero: Exame das propostas políticas para analizar se a súa posta en práctica afectará as mulleres de forma diferente que os homes, co obxecto de adaptalas para neutralizar os efectos discriminatorios e fomentar a igualdade entre homes e mulleres.

A **B** C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Barreiras invisibles: Actitudes resultantes das expectativas, normas e valores tradicionais que impiden a capacitación das mulleres para os procesos de toma de decisións e, polo tanto, para a súa plena participación na sociedade.

Brecha de xénero: Diferentes posicións de homes e mulleres e a desigual distribución de recursos, acceso e poder nun contexto.

A B **C** D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Coeducación: Desenvolvemento integral das persoas independentemente do sexo ao que pertenzan e, polo tanto, sen presupor capacidades en razón do sexo do alumnado.

Condición das persoas: Condicións concretas de vida, as condicións materiais e a súa esfera de experiencia inmediata, expresada en función do traballo que realizan, o lugar onde viven, as súas necesidades e as das persoas que conforman o seu fogar e comunidade.

Control da sexualidade das mulleres: Mecanismos de poder que utiliza o patriarcado para dominar as mulleres a través do control das súas capacidades reprodutivas e da privación do gozo da súa sexualidade.

Control dos recursos: Poder de decisión sobre a participación, gozo e utilización dos bens.

Cor violeta: As mulleres que foron asasinadas en Nova York o ano 1911, porque protestaban contra os seus baixos salarios e as súas duras condicións laborais, estaban tecendo teas de cor violeta. Dende entón, adoptouse esa cor para simbolizar a loita polos dereitos das mulleres.

Corresponsabilidade: Defínese como a distribución equilibrada no seo do fogar das tarefas domésticas, o coidado de persoas dependentes, os espazos de educación e traballo, permitíndolles aos seus membros o libre e pleno desenvolvemento de opcións e intereses, mellorando a saúde física e psíquica das mulleres e contribuíndo a acadar unha situación de igualdade real e efectiva entre ambos os dous sexos.

Cotas de participación: É un exemplo de acción positiva e implica o establecemento de determinadas porcentaxes de presenza das mulleres con respecto aos homes, co fin de paliar a escasa representación destas nalgunha actividade concreta.

Datos desagregados por sexo: Recollida de datos e información estatística analizada por sexo, que fai posible unha análise comparativa contemplando a especifidade do "xénero".

Dereitos humanos: Son dereitos que teñen todas as persoas do mundo, como é o dereito á saúde, á vida, á educación, á protección social, á liberdade de expresión, ao acceso á información e á comunicación social, entre outros. Os dereitos humanos son universais, inherentes, indivisibles e interdependentes, válidos para todos os seres humanos e están establecidos e ratificados en convenios, declaracións e nas constitucións.

Dereitos reprodutivos: Baséanse no dereito básico de mulleres e homes a decidir libre e responsablemente o número de fillos/as, o espazo temporal dos nacementos e o momento de telos; a dispor da información e dos medios necesarios para iso e o dereito a acadar o nivel máis elevado de saúde sexual e reprodutiva. Inclúese o dereito de todas as persoas a adoptar decisións en relación coa reprodución sen sufrir discriminación, coaccións ou violencia.

Dereitos sexuais: Aínda que son dereitos humanos, poucas son as lexislacións nacionais e internacionais que os recoñecen e os asocian de maneira errónea, cos dereitos reprodutivos: a sexualidade non está confinada unicamente á reprodución. Nestes dereitos inclúense, entre moitos outros, o dereito de todas as persoas a acceder, libres de coerción, discriminación ou violencia, aos servizos de saúde dispoñible de atención á sexualidade, á educación sexual, ao respecto á integridade física; á elección de parella; á decisión de estar sexualmente activa; ás relacións sexuais de consenso; ao gozo dunha vida sexual satisfactoria, segura e pracenteira, etc. En definitiva, ao dereito á vida e a gozar da saúde e da sexualidade en todo o ciclo vital.

Desigualdade: Falta de igualdade na sociedade que se pode dar entre os xéneros, etnias, idades, pertenza territorial, capacidades físicas e mentais diferenciadas, etc. Este termo foi acuñado dende a perspectiva de xénero e ten a súa orixe nas diferenzas sexuais a partir das que se lexitimou a sometemento das mulleres ao poder exercido polos homes nunha sociedade. A mesma lóxica de poder e sometemento aplícase ás diferenzas entre os grupos mencionados anteriormente. Respectar as diferenzas é apuntar a erradicar as desigualdades sociais.

Discriminación: Toda distinción, exclusión ou restrición que teña por obxecto ou por resultado menoscabar ou anular o recoñecemento, gozo ou exercicio dos dereitos humanos. A discriminación é resultado do trato desfavorable dado a unha persoa, de acordo coa súa pertenza a un grupo concreto, á marxe das súas capacidades persoais.

Discriminación directa: Situación na que, por razón do seu sexo, se trata unha persoa de maneira menos favorable a como se trata, se tratou ou se trataría a outra, nunha situación comparable.

Discriminación indirecta: Situación na que unha disposición, un criterio ou unha práctica, aínda que pareza neutra, pode implicar unha desvantaxe particular para persoas do outro sexo, a menos que esta disposición, este criterio ou esta práctica se xustifique obxectivamente por un obxectivo lexítimo e que os medios para realizar este obxectivo sexan convenientes e necesarios.

Discriminación múltiple: Situacións onde a suma de factores, como idade, xénero, orientación sexual e orixe étnica, relixión ou discapacidade, dan lugar a máis dunha discriminación.

Discriminación por razón de sexo: Toda distinción, exclusión ou restrición baseada no sexo que teña por obxecto ou por resultado menoscabar ou anular o recoñecemento, gozo ou exercicio polas mulleres, con independencia do seu estado civil, sobre a base da igualdade do home e da muller, dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais nas esferas políticas, económicas, sociais, cultural e civil ou en calquera outra esfera.

División sexual do traballo: Repartimento social de tarefas en función do sexo nos diferentes grupos humanos que se traduce en xerarquización da valoración social, cultural e económica outorgada ás funcións que desempeñan homes e mulleres. Esta división das tarefas e traballos na sociedade créase en función do que esta mesma sociedade considera «feminino» e «masculino»; é dicir, adscrición de roles de acordo con estereotipos de xénero.

Dobre xornada: Trátase da combinación do traballo produtivo, traballo doméstico e familiar de forma cotiá. Con este termo, definimos que á xornada laboral de traballo produtivo das mulleres se lle engade a xornada de traballo reprodutivo ou doméstico e ás veces ata unha xornada de traballo comunitario, asignadas ambas as dúas en función dos estereotipos e roles de xénero que lles asignan ás mulleres as tarefas de coidado.

A B C D **E** F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Educación non sexista: Baséase na aprendizaxe e desenvolvemento dunha serie de habilidades, capacidades e valores que lle permitan ao alumnado, independentemente do seu sexo, enfrontarse a unha sociedade en continuo cambio, tendo en conta a necesidade de conseguir a súa propia integración como suxeitos libres e con iguais oportunidades para participar na sociedade e ser protagonistas dos cambios que se producen nela, dispondo das habilidades necesarias para unha óptima adaptación.

Eficacia: Criterio que ten relación cos resultados esperados da acción e cos que finalmente se conseguiron. Trátase de comprobar se se cumpriu o que se pretendía. Dende o enfoque de xénero, as accións serían eficaces se conseguen resultados concretos para mellorar as oportunidades das mulleres e paliar as desigualdades xenéricas.

Eficiencia: Criterio que establece a relación entre os resultados obtidos e o seu custo. Unha acción que pretenda ser eficiente debería conseguir os resultados ao menor custo posible. Polo tanto, cómpre contar cunha referencia sobre cal pode ser ese «menor custo». Para iso, adoitan comparar-se con orzamentos de actividades similares ou realizar estudos de custo/beneficio.

Empoderamento: Toma de conciencia dos dereitos e do poder que individual e colectivamente ten un mesmo, aumento de capacidades, recoñecemento da propia valía, a recuperación da propia dignidade como persoas, mellora da imaxe dun mesmo, as crenzas sobre os seus dereitos e capacidades e desafiar os sentimentos de inferioridade.

Mediante este proceso, as mulleres toman conciencia das relacións desiguais de poder entre mulleres e homes, co obxecto de inserirse de maneira activa nos espazos de toma de decisións e concertación, tanto no público coma no privado. Unha definición completa do empoderamento inclúe compoñentes cognitivos, psicolóxicos, políticos e económicos, todos eles interrelacionados.

De acordo coa Plataforma de Acción de Beijing relaciónase o empoderamento cos seguintes eixes: os dereitos humanos, a saúde sexual e reprodutiva e a educación. Estes eixes son considerados fundamentais para o avance das mulleres na sociedade e, a partir de aí, trátase de potenciar a participación das mulleres en igualdade de condicións cos homes na vida económica e política e na toma de decisións a todos os niveis.

Enfoque de xénero: Tomar en consideración e prestarlles atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dado. Contribúe a visualizar as relacións de poder e subordinación das mulleres, coñecer as causas que producen e encontrar mecanismos para superar as brechas existentes, así como recoñecer que existen relacións de desigualdade e que existe opresión e inxustiza na organización xenérica das sociedades.

Espazo doméstico: Identifícase co espazo onde ten lugar o coidado do fogar, a crianza, os afectos e o coidado das persoas dependentes. Neste espazo colocáronse tradicionalmente as mulleres.

Espazo privado: É o lugar do tempo singular, do propio, a condición de estar consigo mesmo de maneira crítica e reflexiva, é o culto á individualidade e responde á calidade de ocuparse de si mesmo. No caso das mulleres, tende a confundirse co doméstico, co que se lle quita espazo para si mesma.

Espazo público: Identifícase co ámbito produtivo, co espazo onde ten lugar a vida laboral, social, política, económica. É o lugar de participación na sociedade e do recoñecemento. Neste espazo colocáronse os homes tradicionalmente.

Equidade de xénero: É un obxectivo do desenvolvemento humano e social, que implica cambiar as relacións de poder de mulleres e homes, mediante a busca de tratamentos e oportunidades xustas. Este concepto recoñece que as necesidades das mulleres e dos homes son diferentes e que as diferenzas deben ser identificadas e tratadas para corrixir o desequilibrio existente entre

ambos os sexos. Supón a posta en marcha de medidas que van dirixidas á consecución da igualdade de mulleres e homes en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

Estereotipos: Construcións sociais baseadas en opinións preconcibidas, que lles adxudican valores e condutas ás persoas en función do seu grupo de pertenza (sexo, raza, idade, etnia, saúde, etc.). Tales pautas son estáticas e someten a conduta e os trazos individuais das persoas a preconceptos construídos sobre a base de prexuízos ou discriminación. Os estereotipos estigmatizan as actitudes que non respondan a pautas consideradas como "normais" ou "naturais".

Exclusión: É a marxinación sexual, territorial, social, política, cultural, económica a unha persoa, un determinado grupo social ou poboacional, por medio da que se limita o acceso e o gozo dos dereitos humanos. A exclusión mantivo e mantén as mulleres, as vilas indíxenas en posición de subordinación respecto do resto da poboación.

A B C D E **F** G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Feminismo: Corrente de pensamento e movemento social que propugna a igualdade real de mulleres e homes, unha nova organización social e un sistema de relacións entre persoas, baseadas no desenvolvemento de actitudes de respecto, igualdade, corresponsabilidade e solidariedade entre os seus membros. Constitúe unha forma alternativa de interpretar o mundo, as relacións de poder, as estruturas e as relacións entre os sexos. Este novo xeito de observar a realidade é o motor que está producindo máis cambios no século actual, no sistema de valores sociais, nas institucións e nas políticas.

Porén, existen diversas posicións teóricas dentro do movemento que apuntan á utilización do termo "feminismos", evitando xeneralizacións que non reflicten a riqueza do movemento.

Feminización da pobreza: Evidencia social que, con variacións, se presenta na maioría dos países do mundo, con independencia do seu grao de desenvolvemento e fai referencia á crecente proporción porcentual de mulleres entre os colectivos máis pobres. Tamén se refire ao cariz específico de xénero que adquire a pobreza feminina e que prolonga a súa duración e dificultade de superación.

Igualdade de dereito: Igualdade formal ante a lei. Equiparación de homes e mulleres mediante medidas lexislativas.

Igualdade de xénero: Situación en que todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións impostas polos roles tradicionais e na que se teñen en conta, valoran e potencian por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de mulleres e homes. Mentres a igualdade formal de xénero implica a igualdade de homes e mulleres de dereitos, igualdade de dereitos ante a lei; a igualdade real vai máis alá, ao incorporar o recoñecemento dos dereitos económicos, sociais e culturais, ao tempo que xustifica a adopción de accións positivas para lograr un real e efectivo acceso das mulleres aos dereitos humanos.

Igualdade de feito: Paridade entre homes e mulleres reais e efectivas.

Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes: Necesidade de garantir o acceso dos membros dunha sociedade, mulleres e homes, aos bens que se xeran dentro desta: económicos, materiais e non materiais, como a educación e outros bens culturais.

Igualdade formal: Igualdade ante a lei, tanto no contido coma na súa aplicación.

Igualdade real: Tratamento equivalente para mulleres e homes, independentemente do seu sexo.

Indicadores de xénero: Variables de análise que describen a situación das mulleres e homes na sociedade. O coñecemento da realidade social, laboral, formativa, económica dende unha perspectiva de xénero, require a utilización destes indicadores que facilitan a comparación entre a presenza de mulleres e homes e identifica diferenzas que poden alimentar estereotipos.

A súa utilización supón unha aproximación á situación ou presenza de mulleres e homes, así como á incidencia de determinados factores que implican diferenzas de comportamentos entre unhas e outros. A desagregación dos datos estatísticos por sexo é un indicador básico que dá paso a outros indicadores explicativos da realidade.

Intereses estratéxicos: Aspectos que colocan as mulleres nunha mellor posición na sociedade, en termos absolutos e tamén en relación ao lugar que ocupan os homes.

A B C D E F G H I K L **M** N Ñ O P Q R S T U V W X Z

Mandatos de xénero: Normas sociais e culturais, non escritas, que nos obrigan a comportarnos de determinada maneira por ser muller ou ser home.

Masculinidades: Conxunto de actitudes, comportamentos e características atribuídas os homes dentro dunha cultura e refírense, principalmente, a trazos e procesos sociais que constrúen a identidade considerada como masculina.

A B C D E F G H I K L M **N** Ñ O P Q R S T U V W X Z

Necesidades estratéxicas de xénero: Formúlanse de acordo coa análise de subordinación das mulleres na sociedade, son relativas á posición social que ocupan homes e mulleres dentro da estrutura de poder dun grupo social e o seu cumprimento verase acompañado a longo prazo polo empoderamento das mulleres. Indican cambios de mediano ou longo prazo. Buscan establecer igualdade de xénero entre mulleres e homes. Inclúen: a corresponsabilidade no traballo doméstico e de coidado, eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, abolición da división sexual do traballo, participación cidadá, control recursos, autonomía...

Necesidades prácticas de xénero: Relativas ás condicións de vida materiais dunha poboación. Son as resultantes das carencias materiais e insatisfacción de necesidades básicas relacionadas coa supervivencia. Tipicamente asociadas con accións a curto prazo e máis doadas de identificar. Inclúen: a provisión de auga, a saúde, xeración de ingresos para o mantemento do fogar, vivenda e servizos básicos, alimentación da familia... A satisfacción destas necesidades non cuestiona a división sexual do traballo ou o papel subordinado das mulleres na sociedade e, ademais, poden ser dadas, concedidas dende fóra, por outras persoas, con ou sen esforzo por parte das propias mulleres.

Novas masculinidades: Busca colectiva que realizan os homes dun novo modelo masculino, partindo da identificación e expresión fecunda das emocións e fuxindo do modelo masculino baseado na superioridade, o desafecto, a represión das emocións, a imposición da forza, a competencia e a violencia que deshumaniza e empobrece os homes, mentres subordina e discrimina as mulleres.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O **P** Q R S T U V W X Z

Pacto intercultural: Interacción entre culturas, dunha forma respectuosa, horizontal e sinérxica, onde se concibe que ningún grupo cultural está por riba do outro, favorecendo en todo momento a integración e a convivencia de todas as partes.

Pacto interxeracional: Interacción entre persoas de diferentes xeracións e idades, dunha forma respectuosa, horizontal e sinérxica, onde se concibe que ningún grupo de idade está por riba do outro, favorecendo en todo momento a integración e a convivencia de todas as partes.

Pacto interxéneros: Interacción entre persoas de diferente sexo, dunha forma respectuosa, horizontal e sinérxica, onde se concibe que ningún sexo está por riba do outro, favorecendo en todo momento a integración e a convivencia de ambas as dúas partes.

Patriarcado: Orde de poder, un xeito de dominación cuxo paradigma é o home. Está baseado na supremacía dos homes e do masculino e a desvalorización das mulleres e do feminino. É, así mesmo, unha orde de dominio duns homes sobre outros e de illamento das mulleres. O noso mundo é dominado polos homes.

Nesta orde, apúntanse os homes como donos e dirixentes do mundo –en calquera formación social–, presérvanse para eles poderes de servidume sobre as mulleres e os fillos e fillas das mulleres e permíteselles expropiar as súas creacións e os seus bens materiais e simbólicos. O mundo resultante é asimétrico, desigual, de carácter androcéntrico, misóxino e homófobo. Nel, o suxeito non é o home, senón o patriarca.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q **R** S T U V W X Z

Roles de xénero: Comportamentos, actitudes e valores sociais establecidos para cada un dos xéneros. Ao longo do noso proceso de socialización, aprendemos e pomos en práctica unha serie de comportamentos aceptados como femininos e/ou masculinos, comportamentos que, dependendo do noso sexo biolóxico, van ser considerados como apropiados ou non, favorecendo a nosa inserción como membros da sociedade á que pertencemos ou provocando reaccións adversas. Os devanditos comportamentos están directamente relacionados co repartimento de tarefas entre mulleres e homes. Así, por exemplo, ás mulleres asígnanselles uns roles vinculados co desenvolvemento de tarefas no ámbito doméstico, relacionadas co coidado do fogar, por un lado, e co coidado das persoas dependentes no contorno familiar, mentres que aos homes se lles asignan roles relacionados co ámbito público: o emprego remunerado e a participación nos órganos de toma de decisións que afectan o conxunto da sociedade.

Relacións de xénero: Modo en que a cultura define os dereitos, responsabilidades e as identidades das mulleres en relación cos homes.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R **S** T U V W X Z

Segregación horizontal: Concentración de mulleres e/ou homes en sectores e empregos específicos. É o que se coñece como "traballos tipicamente femininos" (secretarias, enfermeiras, mestras, etc.) e "traballos tipicamente masculinos" (mecánicos, condutores, etc.).

Segregación vertical: Concentración de mulleres ou de homes en graos e niveis específicos de responsabilidade, postos de traballo ou cargos. Fálase de segregación vertical cando ao mesmo nivel de formación e experiencia laboral se opta pola candidatura masculina para os postos de xefatura ou dirección.

Sensible e transformador do xénero: O obxectivo principal da transversalización do enfoque de xénero é deseñar e implementar proxectos, programas e políticas que sexan conscientes das desigualdades de xénero existente (sensible ao xénero) para redefinir roles e relacións de homes e mulleres (positivo ao xénero/transformador).

Sexo: Elementos que constitúen as diferenzas entre machos ou femias. Nas persoas refírese ás diferenzas biolóxicas (anatómicas e fisiolóxicas) entre homes e mulleres que fan posible a reprodución. Son universais e coinciden en todo tempo e cultura.

Sexismo: Conxunto de todos e cada un dos métodos empregados no seo do patriarcado para poder manter en situación de inferioridade, subordinación e explotación ao sexo dominado: o feminino. Se o machismo se manifesta en comportamentos e é a expresión inconsciente da discriminación por xénero, o sexismo é sobre todo concepto e elaboración teórica que se manifesta, tamén, en discriminación.

O sexismo abarca todos os ámbitos da vida e as relacións humanas, de xeito que é imposible facer unha relación, non exhaustiva, senón nin tan sequera aproximada das súas formas de expresión e puntos de incidencia.

Sistema sexo-xénero: Sistema sobre as diferenzas sexuais, ser femia ou ser macho da especie humana sustenta a desigualdade social entre ambos os dous.

Sororidade: Esta palabra alude á irmandade entre mulleres e, polo tanto, pode definirse como o pacto asumido polas mulleres para diminuír a brecha que existe entre a súa condición propia e a dos homes.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S **T** U V W X Z

Teito de cristal: Fai referencia a unha barreira invisible que encontran as mulleres nun momento determinado do seu desenvolvemento profesional, a partir do que moi poucas mulleres franquean a devandita barreira, estancando a maioría a súa carreira profesional. As causas deste estancamento proveñen dos prexuízos sobre a capacidade das mulleres para desempeñar postos de responsabilidade, así como sobre a súa dispoñibilidade laboral ligada á maternidade e ás responsabilidades familiares e domésticas, actividades que adoitan coincidir coas fases de itinerario profesional ligadas á promoción profesional.

Traballo doméstico: Aquela actividade non mercantilizada que abarca todas as tarefas e funcións relacionadas co mantemento do fogar.

Traballo produtivo: Está relacionado co espazo público e defínese como a actividade regulamentada recoñecida xurídica e socialmente, que posúe como contraprestación unha remuneración económica.

Traballo reprodutivo: Enténdese a actividade non remunerada que implica a reprodución da vida, o coidado das persoas dependentes do contorno familiar e o mantemento e a transmisión do código de valores.

Transversalidade de xénero (*mainstreaming*): Enfoque político cuxo obxectivo é a integración das mulleres na "corrente principal" do desenvolvemento, xa se trate de lexislación, políticas ou programas, en todas as áreas e en todos os niveis. É o recoñecemento da necesidade de influír en todas as metodoloxías, análises, políticas e planificación dende unha perspectiva de xénero e non só baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor das mulleres. O obxectivo inmediato é a mellora da posición social e económica das mulleres, co fin específico de lograr a igualdade. Esta estratexia foi adoptada na IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres (Beijing, 1995) de Nacións Unidas.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U **V** W X Z

Violencia de xénero: Calquera situación de violencia ou agresión física, verbal, sexual ou psicolóxica contra as mulleres que ten base nas relacións desiguais de poder, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada. As violencias de xénero preséntanse en todas as clases sociais, nas familias ricas e pobres, amas de casa, profesionais, mozas ou vellas, en todos os países e en todas as culturas.

Violencia doméstica: Toda forma de violencia física, sexual ou psicolóxica que pon en perigo a seguridade ou o benestar dun membro da familia ou contra calquera persoa que conviva baixo o mesmo teito.

A B C D E F G H I K L M N Ñ O P Q R S T U V W **X** Z

Xénero: Interpretación cultural da diferenza biolóxica. É a construción social que determina a designación do que se considera propio das mulleres (feminino) ou propio dos homes (masculino) e atribúese como prexuízo sociocultural a unhas e a outros. Estes atributos, oportunidades e relacións son construcións culturais, históricas, aprendidas no proceso de socialización e, polo tanto, susceptibles de cambio e transformación. Son específicos de cada cultura e cambian ao longo do tempo, entre outras razóns, como resultado da acción política. Na maior parte das sociedades hai diferenzas e desigualdades entre mulleres e homes nas actividades que realizan no acceso e control dos recursos, así como nas oportunidades para tomar decisións. As características que conforman o xénero non son innatas, senón aprendidas.

BIBLIOGRAFÍA

ACSUR-Las Segovias. ***Cuestiones esenciales sobre género 01. Conceptos básicos*****. ACSUR-Las Segovias. 2006. Edición e adaptación da obra orixinal** *Les essentiels du genre 01, Concepts de base*. **Le monde selon les femmes. 2004: Bélxica.**

ACSUR-Las Segovias. *Cuestiones esenciales sobre género 02. Herramientas de la perspectiva de género*. ACSUR-Las Segovias. 2006. Edición e adaptación da obra orixinal *Les essentiels du genre 02, Outils de l'approche genre*. **Le monde selon les femmes. 2004: Bélxica.**

Alconchel García, M. *Manual para el desarrollo de estrategias con enfoque y perspectiva de género*. Paz y Desarrollo Ecuador. 2009.

Antolín Villota, L. *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. ACSUR-Las Segovias. 2003.

Briñón García, M. A. *Unha visión de xénero... é de xustiza.* Móvete pola igualdade é de xustiza. 2007.

De la Cruz, C. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. EMAKUNDE. 1998.

Fernández-Layos, A. L. *Planificación y formulación de acciones de cooperación al desarrollo dende el enfoque de género*. Paz y Desarrollo. 2008.

Fernández-Layos, A. L. *Identificación de acciones de cooperación al desarrollo dende el enfoque de género*. Paz y Desarrollo. 2008.

Ocaña Carrasca, R. *Móvete por unha educación en igualdade*. Móvete pola igualdade é de xustiza. 2008.

Tamayo, G., Delso, A., López, I., Navarro, N. e Fernández-Layos, A.L. *Género en la cooperación al desarrollo: una mirada a la desigualdad*. ACSUR-Las Segovias. 2003.

Urriola Pérez, I., Mendieta Jiménez, E. e Lobato Agudo, R. *Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Federación Mujeres Jóvenes.

PÁXINAS WEB E RECURSOS EN LIÑA

AWID - Asociación para os Dereitos da Muller e o Desenvolvemento:
http://www.awid.org/esl/

BANTABA: http://www.bantaba.ehu.es/bantaba/index_es

Campaña Móvete pola Igualdade: http://www.mueveteporlaigualdad.org/

Cladem - Comité de América Latina e o Caribe para a Defensa dos Dereitos da Muller:
http://www.cladem.org/espanol/

Educar en igualdade: http://www.educarenigualdad.org/

HEGOA: http://www.hegoa.ehu.es/topics/intro

Mulleres en rede: http://www.nodo50.org/mujeresred/

Paz e Desenvolvemento ONGD: http://www.pazydesarrollo.org/galego

WIDE Network: http://www.wide-network.org/index.jsp





organización non gubernamental
para o desenvolvemento





XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA
Dirección Xeral de Relacións Exteriores
e coa Unión Europea



cooperacióngalega